



# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

- **proposta politiche di remunerazione 2014**
- **attuazione politiche di remunerazione 2013**

La presente relazione è stata redatta ai sensi

- dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84-quater deliberazione Consob 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni ("Regolamento Emittenti");
- delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011

**Assemblea ordinaria e straordinaria dei Soci**

**28 marzo 2014 - 1° convocazione**

**29 marzo 2014 - 2° convocazione**

Premessa .....	3
<b>SEZIONE I .....</b>	<b>4</b>
I.A. - Il contesto normativo delle politiche di remunerazione.....	4
I.B. - Organi sociali per la politica delle remunerazioni.....	5
I.B.1. - Assemblea dei soci .....	5
I.B.2. - Consiglio di Amministrazione .....	6
I.B.3. - Comitato Remunerazioni .....	6
I.C. - Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.....	9
I.C.1. Modalità di adozione e verifica .....	9
I.C.2. - Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.....	9
I.C.3. - Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale.....	11
I.C.4 - Iter deliberativo per Consiglieri e Sindaci .....	13
I.C.5 - Altre informazioni.....	13
I.D. - Politiche di remunerazione 2014 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato .....	14
<b>SEZIONE II .....</b>	<b>30</b>
<b>PRIMA PARTE.....</b>	<b>30</b>
II.A. - Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e attuazione delle Politiche di remunerazione .....	30
II.A.1. - Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.....	30
II.A.2. - Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Collegio Sindacale.....	33
II.B. - Corresponsione premi e attuazione politiche di remunerazione del personale dipendente .....	34
II.B.1. - Corresponsione premi relativi alla retribuzione variabile erogati nel corso del 2013.....	34
II.B.2. - Attuazione delle Politiche Retributive 2013.....	34
II.B.3. - Verifica sui sistemi di remunerazione ed incentivazione ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia .....	36
II.B.4. - Scioglimento anticipato del rapporto di collaborazione .....	36
<b>SECONDA PARTE.....</b>	<b>38</b>
Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "f", delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011 .....	38
Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "g", delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011 .....	39
Tabelle previste dalla Delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 .....	40
Tabella 1 .....	40
Tabella 3A .....	46
Tabella 3B .....	47
Deliberazione proposta all'Assemblea ordinaria .....	49
Informazione sui piani di compensi basati su azioni del Banco Popolare .....	50
Allegato 1 - Schema 7 ter .....	51

## Premessa

Al fine di fornire ai Soci una illustrazione chiara ed organica delle politiche di remunerazione adottate dalla Società e degli indirizzi che essa fornisce alle controllate, il Banco Popolare ha ritenuto coerente la redazione di un unico documento che contenga le informazioni richieste dalla normativa del settore bancario ed assolva al contempo alle prescrizioni della Consob.

La presente Relazione è pertanto redatta sia ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, emanate il 30 marzo 2011, nonché ai sensi della delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, adottata in attuazione dell'art. 123-ter TUF, la quale ha stabilito il contenuto della relazione sulla remunerazione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

La Relazione risulta strutturata in due sezioni.

Nella prima sezione viene inizialmente fornita una panoramica della normativa in cui si inquadra il tema delle politiche di remunerazione, a cui fa seguito un'analisi degli interventi degli organi sociali nell'ambito del processo di definizione delle politiche medesime. Successivamente sono illustrate le politiche di remunerazione adottate per gli organi di amministrazione e controllo e, a seguire, per tutto il personale dipendente e i collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato.

La seconda sezione fornisce, nella prima parte, una rappresentazione dell'attuazione delle politiche retributive con uno specifico dettaglio riguardante i compensi erogati per la cessazione dei componenti del "personale più rilevante" e, nella seconda parte,

- informazioni quantitative aggregate ripartite per aree di attività relative ai compensi corrisposti a tutto il personale;
- per il "personale più rilevante", informazioni quantitative aggregate ripartite tra le varie categorie di "personale più rilevante" medesimo;
- sempre per il solo "personale più rilevante", informazioni quantitative a livello nominativo per i componenti degli organi di amministrazione e controllo e per i direttori generali e, in forma aggregata, per gli "altri dirigenti con responsabilità strategiche".

Ciò premesso,

si segnala che la presente Relazione viene sottoposta al voto dell'Assemblea in forza di quanto prescritto dal menzionato art. 123-ter TUF e dalle relative norme regolamentari emanate da Consob; in particolare vengono sottoposte all'esame per la loro approvazione (con voto vincolante) i paragrafi che compongono la Prima Sezione recanti le proposte relative alle deliberazioni di competenza dell'Assemblea sulle politiche di remunerazione dei componenti degli organi di supervisione, gestione e controllo nonché del personale, di cui al par. 4.1 delle Disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011.

# **SEZIONE I**

## **I.A. - Il contesto normativo delle politiche di remunerazione**

Nel 2013 è perdurata la forte attenzione da parte degli organismi di indirizzo e di vigilanza sulle politiche di remunerazione e, nello specifico, sui sistemi di incentivazione riservati agli amministratori e al management delle aziende di credito.

In particolare, si ricordano i provvedimenti emanati a partire dal 2011 e che continuano a manifestare i propri effetti sulle politiche di remunerazione:

- le disposizioni emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011, che hanno precisato e dato attuazione alla Direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 (CRD III) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”. L’obiettivo perseguito era quello di pervenire, nell’interesse di tutti gli stakeholders, a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso;
- l’aggiornamento del 21 dicembre 2011 della circolare n.263 del 2006 (“terzo pilastro”), con la quale Banca d’Italia è andata ulteriormente a disciplinare l’informativa al pubblico in materia di remunerazione;
- la delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011, con la quale è stato modificato il Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo n.58 del 24 febbraio 1998 concernente la disciplina degli emittenti (in particolare, vedi art. 123-ter “Relazione sulla remunerazione”); la suddetta delibera è stata emanata con la principale finalità di adottare una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza delle remunerazioni corrisposte dalle società quotate, in un’ottica di razionalizzazione delle disposizioni vigenti.

Le linee guida proposte dalla menzionata normativa, che progressivamente hanno determinato un quadro sempre più dettagliato della materia, sono state recepite dal Gruppo già nel 2011 e nel 2012, e sono esplicitate nel presente documento.

In aggiunta alla normativa sopra elencata, occorre sottolineare come le disposizioni sulle politiche di remunerazione siano in continua evoluzione ed aggiornamento.

In particolare sono già diventate operative:

- la circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d’Italia, che prevede che il mancato rispetto del “requisito combinato di riserva di capitale” comporti limiti alla possibilità di pagamento della retribuzione variabile e l’obbligo di dotarsi di un “piano di conservazione del capitale”, che indichi le misure che la banca intende adottare per ripristinare, entro un congruo termine, il livello di capitale necessario a mantenere le riserve di capitale richieste;
- la comunicazione congiunta Banca d’Italia – Consob, pubblicata il 29 gennaio 2014 e riguardante gli “Orientamenti sulle politiche e prassi retributive (Mifid)” emanate dall’ESMA, con la finalità di garantire adempimenti coerenti e migliori agli obblighi vigenti riguardanti i conflitti di interesse e il comportamento ai sensi della direttiva Mifid, in materia di

retribuzione. Si tratta di indicazioni che non costituiscono obblighi assoluti, ma istruzioni concretamente applicabili per ottenere la migliore conformità delle prassi retributive rispetto alla normativa.

Inoltre è attesa l'entrata in vigore di altre disposizioni che avranno significative influenze sulle politiche di remunerazione:

- il 26 giugno 2013 è stata approvata la Direttiva 2013/36/UE (cosiddetta CRDIV), con la quale sono state previste specifiche norme relative agli elementi variabili della remunerazione; tali norme saranno a breve recepite dalla Banca d'Italia che andrà ad aggiornare le disposizioni emanate il 30 marzo 2011. Gli aspetti più rilevanti trattati nella Direttiva riguardano il rapporto tra la componente variabile della retribuzione e quella fissa e l'adeguata composizione della medesima retribuzione variabile tra componente cash e componente in strumenti finanziari;
- il 16 dicembre 2013 l'EBA (European Banking Authority) ha pubblicato il testo definitivo delle norme tecniche di regolamentazione (RTS) sui criteri per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della società (*identified staff*). Tale normativa deve ancora essere approvata dalla Commissione Europea ed entrerà definitivamente in vigore trascorsi 20 giorni dalla successiva pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea;
- sempre l'EBA ha pubblicato in data 19 febbraio 2014 la versione definitiva delle norme tecniche di regolamentazione (RTS) riguardanti gli "strumenti utilizzabili ai fini della remunerazione variabile", ovverosia gli strumenti finanziari che potrebbero dover essere utilizzati come modalità di pagamento dei premi di incentivazione. Al riguardo è necessario attendere l'approvazione della Commissione Europea, nonché le nuove disposizioni di Banca d'Italia che daranno indicazioni anche su questo aspetto.

## I.B. - Organi sociali per la politica delle remunerazioni

Sono descritti nel seguito gli organi sociali che intervengono per la delibera, l'approvazione e il controllo delle politiche di remunerazione. Nei paragrafi I.C.4 e I.D. (cfr. "iter di elaborazione") sono indicate anche le strutture aziendali operative che predispongono, danno concreta attuazione e controllano le politiche di remunerazione.

### I.B.1. - Assemblea dei soci

Deve anzitutto ricordarsi che, per le società rette dal modello tradizionale di amministrazione e controllo, la legge (artt. 2364 e 2389 cod. civ.) assegna all'Assemblea la competenza a stabilire i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo nonché la retribuzione dei sindaci (art. 2402 cod. civ.).

Compete all'Assemblea anche la determinazione delle politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, di Sindaci, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 20, comma 3, n. 7), dello Statuto e in conformità alle disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

All'Assemblea viene inoltre resa annualmente adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

### I.B.2. - Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 31 dello Statuto, su proposta del Comitato Remunerazioni di cui all'art. 33.4 dello Statuto Sociale e sentito il Collegio Sindacale, stabilisce la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche o di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a membri di comitati in conformità allo Statuto.

### I.B.3. - Comitato Remunerazioni

Le proposte sulle remunerazioni sottoposte all'Assemblea sono deliberate dal Consiglio su proposta o previo parere del Comitato per le remunerazioni (“*Comitato Remunerazioni*”), costituito dal Consiglio di Amministrazione al proprio interno, a norma dell'art. 33.4 dello Statuto e ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in materia, che ne ha approvato il Regolamento che determina le competenze ed il funzionamento.

Il Comitato è composto da un minimo di 3 (tre) ad un massimo di 5 (cinque) Consiglieri diversi da quelli aventi i requisiti di cui al primo comma dell'art. 29.1 dello Statuto (ossia i Consiglieri scelti tra i principali dirigenti della Società o di società bancarie del Gruppo o tra soggetti che rivestano o abbiano rivestito per più di 12 mesi la carica di Amministratore Delegato della Società o di società bancarie del Gruppo), la maggioranza dei quali indipendenti ai sensi del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., con esclusione dei componenti del Comitato Esecutivo.

Alla data della presente Relazione, il Comitato risulta composto da cinque membri non esecutivi: dott. Enrico Perotti, con la carica di Presidente, dott. Alberto Bauli, p.chim. Gianni Filippa, not. Maurizio Marino e dott.ssa Cristina Zucchetti, quattro dei quali indipendenti ai sensi del suddetto Codice di Autodisciplina.<sup>1</sup>

Il Comitato Remunerazioni, fermo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente e le eventuali ulteriori competenze ad esso attribuite dall'apposito Regolamento:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali della Società, delle banche controllate e delle principali controllate non bancarie del Gruppo, ai sensi del Testo Unico Bancario e della relativa regolamentazione attuativa, e dei responsabili delle funzioni di controllo interno; svolge inoltre compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei

---

<sup>1</sup> Per tre componenti (p.chim. Gianni Filippa, not. Maurizio Marino e dott.ssa Cristina Zucchetti) la sussistenza del requisito di indipendenza risulta verificata dal Consiglio di Amministrazione in occasione del processo annuale di valutazione condotto nel 2013, mentre per il Presidente, del dott. Enrico Perotti, va dato atto che a partire dall'esercizio 2014 non rileva più l'unico elemento valutato come ostativo al riconoscimento di detto requisito di indipendenza (ex art. 3.C.1, lett. b, del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana), rappresentato - nel caso specifico - dall'aver ricoperto fino al 14 aprile 2010 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della ex controllata Banca Popolare di Lodi S.p.A..

- responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
  - si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Più dettagliatamente, in base al proprio Regolamento, fatta salva ogni ulteriore attribuzione prevista dalla normativa e dalle disposizioni anche regolamentari o di vigilanza in materia di compensi e remunerazioni:

**(a)** il Comitato, nei confronti della Capogruppo, delle banche controllate e delle principali società non bancarie del Gruppo:

- (i) ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi di amministratori, sindaci, direttori generali, condirettori generali e vice direttori generali;
- (ii) ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex art. 154-bis TUF, dei responsabili delle funzioni di controllo interno - e pertanto del responsabile della Funzione di revisione interna (internal audit), del Chief Risk Officer (CRO), del Responsabile della Funzione di conformità (Compliance Manager) e del Responsabile della Funzione di gestione del rischio (Risk Manager) - e, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, del Responsabile della Direzione Risorse Umane;
- (iii) ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante" individuato con le modalità previste dalle Disposizioni di Vigilanza;
- (iv) vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno - come sopra menzionati - in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- (v) cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- (vi) collabora con gli altri comitati interni del Consiglio di Amministrazione, ed in particolare con il Comitato per il Controllo Interno e Rischi;
- (vii) assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- (viii) verifica e comunica, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti e, segnatamente, dalla Direzione Risorse Umane, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- (ix) fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea;

**(b)** con riferimento alle proprie specifiche funzioni previste dal Codice di Autodisciplina, il Comitato svolge, fra l'altro, i seguenti compiti:

1. valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
2. presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori aventi i requisiti di cui all'art. 29.1, 1° comma, dello Statuto sociale e

degli amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

3. qualora intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

In relazione alle modalità di funzionamento:

1. Il Comitato si riunisce, su convocazione del Presidente, ognqualvolta sia da questi ritenuto opportuno. I componenti del Comitato possono chiedere, anche individualmente, per iscritto la convocazione del Comitato indicando gli argomenti da trattare. Il Comitato deve in ogni caso riunirsi in tempo utile per vagliare o elaborare le proposte, i pareri o le relazioni da esaminarsi dal Consiglio di Amministrazione.
2. Le riunioni del Comitato vengono convocate con avviso da inviarsi tramite telefax o qualsiasi altro mezzo telematico che garantisca la prova della ricezione, spedito almeno tre giorni liberi prima di quello fissato per la riunione, in tempo utile per consentire ai componenti del Comitato una sufficiente informazione sugli argomenti in discussione ed è seguito dall'invio della documentazione, ove disponibile, necessaria per assicurare al meglio lo svolgimento dei lavori del Comitato.
3. Nei casi di particolare urgenza la convocazione può avvenire con preavviso di ventiquattro ore, con qualsiasi mezzo idoneo. In tale caso, nel corso della riunione dovranno comunque essere assicurate un'adeguata istruttoria ed un'esauriente informazione su ogni argomento da trattare, con una particolare attenzione al contenuto dei documenti che non è stato possibile trasmettere in via ordinaria.
4. Il Responsabile della Segreteria Societaria o altra persona incaricata nell'ambito della medesima Segreteria assiste il Presidente del Comitato nella convocazione delle riunioni, nonché nella trasmissione ai convocati del relativo materiale.
5. Si intende in ogni caso validamente costituita la riunione alla quale, pur in assenza di una formale convocazione ai sensi del precedente punto 4, partecipino tutti i componenti del Comitato o qualora gli assenti diano espressamente il loro previo consenso al suo svolgimento ed agli argomenti da trattare.
6. Il Comitato si riunisce, secondo convenienza, in qualunque luogo nel territorio italiano. Le riunioni del Comitato possono essere validamente tenute anche mediante mezzi di telecomunicazione, a condizione che ogni partecipante possa essere identificato da ciascuno degli altri e che sia consentito a ciascuno di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale nella trattazione degli argomenti in esame; verificandosi tali presupposti, l'adunanza si considera tenuta nel luogo in cui si trovano il Segretario ed il Presidente della riunione.
7. Per ogni riunione del Comitato è redatto apposito verbale a cura del Segretario. Il verbale è sottoscritto dal Presidente e dal Segretario ed è trasmesso ai componenti del Comitato o ad altri organi o strutture aziendali, su indicazione del Presidente. In ogni caso, il verbale è trasmesso al Presidente del Consiglio di Amministrazione.
8. Qualora il verbale delle deliberazioni non possa essere predisposto in tempo per la riunione del Consiglio di Amministrazione nel corso della quale deve essere formulata la proposta o reso il parere, il Presidente del Comitato procede ad un'illustrazione in forma orale, dando notizia in ogni caso dell'esito della votazione e delle eventuali considerazioni del Chief Risk Officer.

## **I.C. - Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale**

### **I.C.1. Modalità di adozione e verifica**

Le proposte relative alla formulazione delle politiche di remunerazione degli Organi sociali, così come le successive variazioni e/o aggiornamenti, vengono predisposte dal Comitato Remunerazioni con il supporto dell'apposita struttura di Segreteria Societaria e assicurando il preventivo coinvolgimento nel processo di elaborazione delle stesse delle competenti funzioni aziendali per i profili di rispettiva competenza: Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione e Direzione Rischi (per le valutazioni in ordine ad eventuali profili di rischio sottesi alle predette politiche); Servizio Compliance (per la verifica di aderenza alla normativa). Il Comitato Remunerazioni sottopone quindi le politiche così elaborate al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione ai fini della formulazione delle conseguenti proposte all'Assemblea dei soci.

Le società del Gruppo, tramite apposita delibera dei Consigli di Amministrazione, adottano le medesime linee guida approvate dalla Capogruppo.

Il Comitato Remunerazioni assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di controllo delle politiche e prassi di remunerazione.

La struttura aziendale preposta alla revisione interna (Direzione Audit) è richiesta di verificare annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità della prassi di remunerazione al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni degli organi di amministrazione e controllo non è stato fatto ricorso ad esperti esterni indipendenti.

In relazione alla predisposizione delle politiche di remunerazione a favore del personale dipendente e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato si rinvia allo specifico paragrafo della presente Sezione.

### **I.C.2. - Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo**

Si premette che per quanto riguarda le informazioni relative agli *“amministratori dirigenti”* di cui all'art. 29.1, comma 1, dello Statuto (i Consiglieri scelti tra i principali dirigenti della Società o di società bancarie del Gruppo o tra soggetti che rivestano o abbiano rivestito per più di 12 mesi la carica di Amministratore Delegato della Società o di società bancarie del Gruppo), in quanto dipendenti o collaboratori, si rinvia alla specifica sezione riguardante le politiche retributive rivolte al personale dipendente, atteso che dette informazioni riguardano non i rapporti fra Società ed esponente determinati dalla nomina ad amministratore, ma la diversa fonte negoziale costituita dal contratto di lavoro subordinato o di collaborazione.

Quanto sopra premesso, si segnala che le ragioni poste alla base dei criteri di

remunerazione di seguito riportati sono:

- la responsabilità, tenendo conto della natura dell'incarico e del ruolo attribuito al consigliere di amministrazione, che agisce e delibera con cognizione di causa ed in autonomia, perseguiendo risultati ripetibili nel tempo;
- la disponibilità, con l'accettazione della carica, a dedicare allo svolgimento diligente del compito il tempo necessario, tenendo conto di eventuali altri incarichi ricoperti anche in altre società;
- le elevate competenze richieste e la qualificazione professionale che ciascun componente deve possedere anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente.

In relazione a quanto sopra vengono adottati, nel rispetto della normativa emanata da Banca d'Italia in materia di remunerazioni, i seguenti criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere al Consiglio di Amministrazione, conformi a quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci del Banco Popolare del 26 novembre 2011, poi confermato dalle successive Assemblee nel 2012 e del 2013:

- I. per tutti gli amministratori, il compenso può essere articolato in forme diverse, anche concorrenti tra loro, come retribuzione fissa o come medaglia di presenza per le riunioni consiliari, mentre per i soli "*amministratori dirigenti*" il compenso può essere articolato con forme di retribuzione fissa, forme di remunerazione variabile collegate ai risultati nonché mediante eventuali strumenti finanziari a scopo di *retention*;
- II. fermo restando quanto stabilito dall'art. 30, comma 1, dello Statuto<sup>2</sup>, a tutti gli amministratori spetta un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- III. la misura del compenso tiene conto dell'impegno richiesto, delle inerenti responsabilità, dell'esigenza di salvaguardare il principio di perequazione tra i diversi emolumenti riconosciuti nell'ambito del Gruppo, del confronto con remunerazioni riconosciute da Istituti concorrenti di caratteristiche analoghe;
- IV. il compenso degli "*amministratori dirigenti*", che intrattengono un rapporto di lavoro o di collaborazione con società del Gruppo, è di norma regolato nel trattamento economico contrattuale dell'esponente attraverso apposite voci relative all'esercizio delle funzioni di amministratore; il suddetto trattamento economico può anche prevedere un importo omnicomprensivo; il relativo contratto di lavoro o collaborazione è vagliato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, sentito il Collegio Sindacale; la parte di retribuzione variabile si basa su elementi di valutazione previsti nelle politiche di remunerazione per i dipendenti ed i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, approvate dall'Assemblea a norma di Statuto e comunque dall'organo competente in base alla normativa tempo per tempo in vigore; agli "*amministratori dirigenti*" che siano dipendenti o collaboratori della Banca o di società del Gruppo Banco Popolare, sino alla cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, non spetta il compenso deliberato dall'Assemblea per i componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Comitato Esecutivo; il compenso deliberato dall'Assemblea è pertanto corrisposto all'amministratore che abbia un contratto di lavoro subordinato con il Banco Popolare o con società del Gruppo solo in caso di cessazione da detto rapporto cui non si accompagni la cessazione dalla carica di amministratore oppure quando il contratto di lavoro o collaborazione non preveda alcun compenso per l'esercizio delle funzioni di amministrazione né espressamente sancisca che la remunerazione convenuta stabilita si

---

<sup>2</sup> L'art. 30, comma 1, dello Statuto prevede in favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio.

- intende omnicomprensiva, e cioè relativa non solo all'attività lavorativa o di collaborazione ma anche alle funzioni di amministrazione comunque svolte presso la Società;
- V. agli amministratori che godano o comunque dichiarino, all'atto dell'accettazione della candidatura, di godere dei requisiti di indipendenza previsti per i Sindaci dall'art. 148, terzo comma, del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 o dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana o dei diversi requisiti di indipendenza richiesti dallo Statuto o dal Testo Unico Bancario e dalle relative norme di esecuzione è preclusa qualsiasi forma di remunerazione variabile;
  - VI. fermo quanto previsto dall'art. 30, comma 2, dello Statuto<sup>3</sup>, è fatto altresì salvo il caso che, per gli amministratori legati da rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione, i relativi contratti espressamente vietino il riconoscimento di tale forma di compenso o dichiarino comunque omnicomprensivo ed esteso all'esercizio delle funzioni di amministrazione il compenso contrattualmente stabilito, per tutti gli amministratori, può essere prevista l'assegnazione di una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute non solo del Consiglio di Amministrazione ma anche del Comitato Esecutivo o di altri Comitati nominati nell'ambito del Consiglio di Amministrazione; l'ammontare della medaglia è determinato in funzione della prevedibile durata e frequenza delle riunioni;
  - VII. per gli amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto, il Consiglio di Amministrazione, sulla base di proposte formulate dal Comitato Remunerazioni, determina la misura degli emolumenti da riconoscere, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.;
  - VIII. la misura dei compensi riservata agli amministratori investiti di particolari cariche, deve tenere conto anche dei principi di prudenza e di rigore che hanno sempre ispirato il sistema remunerativo della Banca;
  - IX. ai sensi dell'art. 30 dello Statuto, a tutti gli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione della carica;
  - X. all'Assemblea dei soci deve essere assicurata annualmente adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione riservate ai componenti del Consiglio di Amministrazione del Banco.

### **I.C.3. - Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale**

Le politiche di remunerazione per il Collegio Sindacale si ispirano ai principi di indipendenza e obiettività funzionale di tale organo e dei suoi componenti direttamente sottesi alle norme fondamentali stabilite dall'ordinamento giuridico nazionale e dalla normativa bancaria:

- onerosità della carica, predeterminazione in ragione d'anno e invarianza per il triennio di durata dell'ufficio della remunerazione (art. 2402 cod. civ.);
- preclusione di ogni forma di remunerazione variabile (Disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari par. 4.4.).

Si precisa che risultano compatibili con i citati principi e coerenti con il quadro normativo:

- il diritto del sindaco al rimborso delle spese per l'incarico;
- la possibilità di riconoscere ai Sindaci una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute degli organi sociali collegiali e dei Comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione in

---

<sup>3</sup> L'art. 30, comma 2, dello Statuto prevede che "può essere altresì prevista, nel rispetto delle vigenti previsioni normative, l'assegnazione di medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione".

base allo Statuto;

- la possibilità di differenziare il compenso in ragione delle specifiche funzioni svolte e, segnatamente, il riconoscimento al Presidente di una remunerazione superiore rispetto a quella dei colleghi;
- l'assenza di remunerazione per i sindaci supplenti, naturalmente fintantoché non subentrino agli effettivi.

Inoltre, il Banco Popolare ritiene di applicare nel modo più rigido il principio di invariabilità e, a tale riguardo, non intende avvalersi della possibilità, compatibile con il descritto quadro normativo, di prevedere modifiche della retribuzione nel corso del triennio di carica e di fissare a tal fine, nella delibera contestuale alla nomina, i relativi criteri di determinazione, purché oggettivi.

Vengono dunque posti all'attenzione dell'Assemblea dei Soci del Banco Popolare taluni criteri cui informare le scelte relative alla determinazione degli emolumenti. Detti criteri costituiscono il contenuto delle politiche di remunerazione per l'organo con funzione di controllo che, ai sensi delle citate Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011, devono essere decise dall'Assemblea e sono sostanzialmente conformi a quanto stabilito dalle precedenti Assemblee dei Soci del Banco Popolare (novembre 2011, aprile 2012 e aprile 2013).

In relazione a quanto sopra, vengono definiti criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale basati sui nei seguenti parametri disposti normativi:

- il principio di cui all'art. 2233, comma 2, cod. civ., in materia di professioni intellettuali, a mente del quale "in ogni caso la misura del compenso deve essere adeguata all'importanza dell'opera e al decoro della professione";
- la circostanza che, nel caso del Banco Popolare, società bancaria e quotata, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2010 "Attuazione della Direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati", la revisione legale dei conti spetta al revisore (art. 48 dello Statuto), tenendo peraltro conto del fatto che, ai sensi dell'art. 19 sempre del D.Lgs. 39/2010, al Collegio Sindacale spetta l'esercizio delle funzioni proprie del comitato per la revisione ed il controllo contabile, e cioè la vigilanza sul processo di informativa finanziaria, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, sull'indipendenza del revisore legale o della società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione all'ente sottoposto alla revisione legale;
- le previsioni del Decreto Legge n. 1 del 24 gennaio 2012, convertito con Legge 24 marzo 2012 n. 27, che, all'art. 9, ha abrogato le tariffe delle professioni regolamentate nel sistema ordinistico, con la conseguenza che il D.M. 20 luglio 2012 n. 140, in tema di tariffe professionali, si limita a stabilire, per le professioni vigilate dal Ministero della Giustizia, i parametri per la liquidazione dei compensi professionali da parte di un organo giurisdizionale;
- la possibilità, quindi, per l'Assemblea, di determinare le retribuzioni di tutti i Sindaci, compresi quelli che siano dotti commercialisti o esperti contabili, senza disporre l'applicazione delle tariffe professionali e remunerando l'attività complessivamente svolta.

In relazione all'evoluzione del quadro normativo concernente specificamente l'attività bancaria e delle conseguenti decisioni assunte dal Banco Popolare, i criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale devono considerare anche:

- l'intervenuta emanazione del Titolo V capitolo 7 delle Nuove Disposizioni di Vigilanza

- Prudenziale, concernente la disciplina del sistema dei controlli nelle banche, che ha specificato in maniera analitica i compiti del Collegio Sindacale in tema di vigilanza sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del Risk Appetite Framework (quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca);
- la circostanza che il Modello di Organizzazione e Gestione adottato dal Banco ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 in tema di responsabilità amministrativa degli enti e la deliberazione adottata in materia dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 14 maggio 2013 prevedono che il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello e quello di curarne l'aggiornamento ed i conseguenti poteri e doveri continuino ad essere svolti presso il Banco Popolare e presso le altre Banche del Gruppo da un apposito Organismo di Vigilanza, e non vengano invece attribuiti al Collegio Sindacale ai sensi del comma 4-bis del citato art. 6.

#### **I.C.4 - Iter deliberativo per Consiglieri e Sindaci**

Le proposte relative alla formulazione delle politiche di remunerazione degli organi sociali, così come le successive variazioni e/o aggiornamenti, vengono predisposte - con il supporto dell'apposita struttura di segreteria e assicurando il preventivo coinvolgimento nel processo di elaborazione delle stesse delle competenti funzioni aziendali di gestione dei rischi, di pianificazione strategica e di *compliance*, per i profili di rispettiva competenza - dal Comitato Remunerazioni, il quale le sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione ai fini della formulazione delle conseguenti proposte all'Assemblea dei soci.

Le società del Gruppo, tramite apposita delibera dei Consigli di Amministrazione, adottano le medesime linee guida approvate dalla Capogruppo.

La struttura aziendale preposta alla revisione interna verifica annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità della prassi di remunerazione al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti. Il Comitato Remunerazioni assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di controllo delle politiche e prassi di remunerazione.

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni degli organi di amministrazione e controllo non è stato fatto ricorso ad esperti esterni indipendenti.

#### **I.C.5 - Altre informazioni**

Non sono presenti coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie, a favore dei componenti degli organi di amministrazione (diversi dagli "amministratori dirigenti", per i quali si rinvia allo specifico paragrafo della presente Sezione I) e dei sindaci con premi a carico del Banco Popolare o di altra società del Gruppo, ad eccezione di una copertura assicurativa a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (sindaci effettivi) del Banco Popolare e di tutte le Società italiane già identificate quali "principali controllate del Gruppo", per gli eventuali infortuni "professionali" subiti durante l'attività svolta per partecipare alle riunioni dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali o per svolgere

mansioni od incarichi connessi all'espletamento del mandato per conto del rispettivo Consiglio / Collegio (c.d. "rischio di carica"). Per coloro che siano anche dipendenti del Gruppo tale copertura è esclusa in quanto si applica la Polizza Infortuni già in essere per tutti i dipendenti del Gruppo, compresi i dirigenti.

Inoltre, risulta in essere una polizza vita a favore dell'attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione contratta nel corso del 2006 dall'allora Banco Popolare di Verona e Novara in relazione alla quale, successivamente al 2007, non sono stati effettuati ulteriori versamenti a titolo di premio o riscatti.

Per completezza di informazione, si rappresenta infine che è in essere una polizza a copertura delle perdite relative a richieste di risarcimento avanzate nei confronti, tra gli altri, di amministratori e sindaci delle società rientranti nel perimetro del Gruppo e che traggono origine da atti dannosi compiuti nell'esercizio delle funzioni, mansioni e compiti da questi svolti a favore delle rispettive società. La Capogruppo Banco Popolare - nell'interesse del Banco, degli esponenti di Capogruppo e delle società controllate - ha provveduto a rinnovare tale polizza per l'annualità luglio 2013 - giugno 2014. L'onere economico connesso al pagamento del relativo premio è stato sostenuto in misura proporzionale dal Banco Popolare e dalle società controllate assicurate che contribuiscono alla determinazione del rischio coperto dalla polizza (società che erogano servizi bancari e finanziari alla clientela del Gruppo ovvero servizi operativi infragruppo). La stipulazione della polizza, laddove consente di introdurre un adeguato presidio di carattere patrimoniale, risponde ad un precipuo interesse del Gruppo e delle singole società considerate.

## **I.D. - Politiche di remunerazione 2014 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato**

### **Finalità perseguite**

Le politiche retributive che il Gruppo Banco Popolare adotta per il proprio personale dipendente, ivi compresi gli "amministratori dirigenti", sono valide in tutte le società del Gruppo e redatte tenendo conto delle diverse normative in materia. Gli obiettivi generali sono

- il riconoscimento del merito di chi, nel rispetto delle regole, dei valori e dei livelli di rischio, produca i risultati attesi, ponendone le basi per la sostenibilità nel medio/lungo periodo;
- la stabilità del rapporto di lavoro;
- l'equità interna e verso il mercato del lavoro esterno,

in coerenza con le politiche aziendali di prudente gestione del rischio.

### **Quadro normativo**

Le norme nazionali o comunitarie che vanno ad incidere sulle politiche di remunerazione sono in costante evoluzione. In particolare il 16 dicembre 2013 l'EBA (European Banking Authority) ha pubblicato il testo definitivo delle *norme tecniche di regolamentazione (RTS) sui criteri per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul*

*profilo di rischio*, testo in attesa di approvazione da parte della Commissione Europea, così come è previsto un aggiornamento delle *disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari* emesse dalla Banca d'Italia. Il presente testo, che è redatto per l'approvazione in Assemblea dei Soci, comporta, fra altro, la predisposizione di un piano azionario che necessita di un prescritto processo di deliberazioni e comunicazioni: per l'attivazione di tale processo si tiene dunque conto della normativa vigente, con particolare riferimento alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011.

In ambito normativo si segnalano anche gli *Orientamenti sulle politiche e prassi retributive (Mifid)*, emanate dall'ESMA (European Securities and Market Authority) ed in vigore dal 29 gennaio 2014 (cfr. comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob in pari data). Lo scopo di detti orientamenti è quello di garantire adempimenti coerenti e migliori agli obblighi vigenti riguardanti i conflitti di interesse e il comportamento ai sensi della direttiva Mifid, in materia di retribuzione.

## **Iter di elaborazione**

La proposta relativa alla formulazione delle politiche di remunerazione dei dipendenti del Gruppo Banco Popolare, così come le sue successive variazioni e/o aggiornamenti, viene predisposta dalla Direzione Risorse Umane in coordinamento con la Direzione Pianificazione e Controllo e con la Direzione Rischi per gli aspetti di specifica competenza ed è soggetta al parere di conformità espresso dal Servizio Compliance. La proposta delle politiche di remunerazione è quindi sottoposta alla consultazione del Comitato Remunerazioni.

Il Comitato Remunerazioni assicura quanto previsto dal proprio specifico regolamento in termini consultivi e di proposta, in particolare in materia di compensi al “personale più rilevante” individuato secondo le disposizioni di Vigilanza e vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili di livello più elevato delle funzioni di controllo interno.

Le politiche di remunerazione così definite vengono annualmente sottoposte alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione ed alla successiva approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci.

La Direzione Risorse Umane, avvalendosi di apposita struttura specialistica, analizza e confronta i dati retributivi dei vari ruoli e famiglie professionali, di tutte le società del Gruppo e del mercato esterno di riferimento. La medesima Direzione definisce i budget di spesa avendo con ciò riguardo di attuare le politiche retributive, progetta i criteri di funzionamento (regolamenti) dei sistemi e delle campagne incentivanti, diffonde le direttive operative avendo cura di assicurare la necessaria comunanza di linee guida all'interno del Gruppo. Gli obiettivi contenuti nei sistemi e nelle campagne incentivanti sono condivisi con le Direzioni Privati, Imprese, Crediti, Pianificazione e Controllo, Rischi, ciascuna per le proprie aree di competenza. I regolamenti medesimi ottengono il parere di conformità da parte del Servizio Compliance.

La struttura aziendale preposta alla revisione interna (Direzione Audit) verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa di Vigilanza. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.

## Ambito di applicazione

Il quadro di riferimento per la definizione delle politiche di remunerazione è costituito dai contenuti dei contratti collettivi nazionali del settore, dalla normativa degli enti di vigilanza nazionali e comunitari e dagli esiti della contrattazione aziendale. L'insieme delle previsioni contrattuali e normative, definisce

- gli inquadramenti (e con ciò le retribuzioni fisse) corrispondenti ai ruoli organizzativi ricoperti,
- le linee guida della retribuzione variabile, concernente i sistemi incentivanti formalizzati ed il premio aziendale,
- i benefit derivanti da accordi collettivi nazionali o integrativi (ad esempio la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria, le coperture assicurative).

Su questo contesto si innesta la componente di retribuzione che deriva dalle politiche retributive in senso proprio dell'azienda, che impattano sulla sfera sia della retribuzione fissa che di quella variabile.

### Gli interventi sulla retribuzione fissa sono costituiti

- dalla promozione ad un inquadramento superiore, laddove sussista un effettivo incremento di responsabilità,
- dalla corresponsione di un assegno mensile "ad personam", erogato per premiare un consolidamento nel ruolo in costanza di prestazioni eccellenti ed in previsione di un futuro sviluppo del collaboratore,
- dall'assegnazione di una "retribuzione per incarico" che si sostanzia in un incremento retributivo, con caratteristica di temporaneità, erogato su base mensile e subordinato alla copertura di una posizione specifica di rilievo.

### Gli interventi sulla retribuzione variabile, invece, sono costituiti

- dai sistemi incentivanti regolamentati, caratterizzati da norme differenti in base alla tipologia di popolazione aziendale considerata, di cui nel seguito sono indicati maggiori dettagli,
- da campagne incentivanti regolamentate, di cui nel seguito sono indicati maggiori dettagli,
- da premi "una tantum" discrezionali, che possono essere erogati in presenza di prestazioni eccellenti (valutando il raggiungimento di obiettivi quali/quantitativi assegnati, ovvero riferibili al ruolo agito),
- dal premio aziendale (VAP), previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

La retribuzione fissa nonché quella variabile collegata ai risultati sono opportunamente bilanciate e comunque la parte variabile è progettata affinché non ecceda la retribuzione media fissa dei componenti di ciascuno dei gruppi professionali più oltre precisati (salvo qualche potenziale eccezione individuale in Banca Aletti o Aletti Gestiente, derivante da premi massimi del sistema incentivante che potrebbero teoricamente essere raggiunti). Sull'argomento è indicato nel seguito un dettaglio.

## **Perseguimento dell'equità**

Circa l'equità interna, richiamata nelle anzidette "finalità perseguiti", viene utilizzata, con il supporto di una primaria società di consulenza, una metodologia internazionale di valutazione dei più importanti ruoli manageriali e professionali, che consente una comparazione della retribuzione globalmente corrisposta in relazione al peso delle posizioni organizzative: questa comparazione permette il monitoraggio di singole posizioni o di gruppi professionali.

L'equità esterna è invece verificata mediante indagini retributive "ad hoc", svolte con frequenza almeno annuale ed avvalendosi di una società di consulenza specializzata, che consentono il monitoraggio delle retribuzioni che i competitori erogano per analoghe posizioni di lavoro.

L'analisi dell'equità interna ed esterna consente di individuare corretti intervalli retributivi, compresi fra un livello minimo ed un massimo, orientando di conseguenza le decisioni manageriali attinenti il fronte retributivo.

## **Sistemi incentivanti: logiche generali**

I sistemi incentivanti sono destinati, con caratteristiche specifiche, a

- manager,
- specialisti (espressamente individuati sulla base dell'attività svolta),
- reti commerciali (strutture direttamente a contatto con la clientela),
- sedi centrali.

Le regole utilizzate per ciascuno di tali sistemi sono caratterizzate da linee guida comuni, espresse nel presente testo, nonché da specificità correlate alle particolari competenze professionali, come dettagliato nei regolamenti operativi.

## **Valore "cancello"**

- Valore "cancello" di natura reddituale

Le linee guida comuni comportano che i premi siano attivati al superamento di risultati reddituali minimi predeterminati del bilancio consolidato (risultato dell'operatività corrente consolidato – "ROC"). Viene utilizzato come riferimento il "ROC" cosiddetto "normalizzato", depurato cioè da poste di natura straordinaria in linea con le evidenze periodicamente elaborate dalla Direzione Amministrazione e Bilancio e rese pubbliche in occasione delle presentazioni dei risultati trimestrali al mercato. Rispetto a tali criteri di "normalizzazione" ed ai soli fini del calcolo del "cancello" di natura reddituale, verranno escluse dalle rettifiche le "perdite straordinarie ed impairment" sulle partecipazioni che, pertanto, impatteranno per intero sui risultati utilizzati ai fini del sistema incentivante. Il processo di "normalizzazione" verrà applicato anche al budget, al fine di poter elaborare confronti su basi omogenee.

I risultati minimi necessari per l'accesso ai premi sono tanto più elevati quanto più si salga nella gerarchia aziendale, diretta conseguenza dei crescenti livelli di responsabilità. Per risultati

inferiori al livello previsto, dunque, i primi ad essere esclusi dall'erogazione dei premi sono i manager di livello più elevato.

- Valore “cancello” sul rischio di capitale

Le specifiche disposizioni di vigilanza (Banca d’Italia 30 marzo 2011) richiedono che i premi incentivanti siano attribuibili in relazione a risultati aziendali che tengano conto della componente di rischio. Al fine di integrare il valore cancello reddituale precedentemente illustrato, l’analisi condotta dal Risk Management e dalla Pianificazione e Controllo conferma il Capitale a Rischio di Gruppo (CAR) come il parametro più adatto allo scopo<sup>4</sup>. Il risultato di CAR di Gruppo sarà dunque pregiudizievole per l’attivazione di tutti i sistemi incentivanti.

Inoltre, per consentire la corresponsione della parte differita dei premi, laddove prevista, dovrà essere verificato il rispetto del livello minimo del *Common Equity Capital Ratio*, come definito dalla normativa in vigore alla data.

- Valore “cancello” sulla liquidità

Ad ulteriore garanzia che i pagamenti dei premi di incentivazione del “personale più rilevante” possano essere corrisposti solo a condizione di un idoneo equilibrio finanziario del Gruppo, anche nel 2014 è previsto il “cancello” riferito alla condizione della “liquidità operativa”, basato sulla metrica già regolamentata dalla nostra normativa interna (Regolamento Rischi di Gruppo) e costantemente monitorato. La condizione riguardante la liquidità operativa si considera rispettata se la media aritmetica annuale delle rilevazioni decadali sulle sole scadenze cumulate a 1 mese e a 1 anno, rispetti il 90% della media dei relativi limiti di Gruppo in vigore nell’anno.

Inoltre, sempre per il solo “personale più rilevante”, per consentire la corresponsione della parte differita dei premi, laddove prevista, dovrà essere verificato il rispetto del livello minimo della *liquidità operativa*. Tale condizione si considera rispettata se la media aritmetica, riferita all’ultimo semestre prima del pagamento, delle rilevazioni decadali sulle sole scadenze cumulate a 1 mese e a 1 anno, rispetta il 90% della media dei relativi limiti di gruppo in vigore nell’anno.

## “Personale più rilevante”

Per disposizione della Banca d’Italia (30 marzo 2011) le banche devono identificare, fra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto più rilevante sul profilo di rischio, il cosiddetto “personale più rilevante”. L’identificazione avviene mediante un criterio di proporzionalità che deve essere formalizzato. A tale personale devono essere applicate regole dettagliate sulla retribuzione variabile.

---

<sup>4</sup> Capitale a rischio (CaR): indicatore di rischio che stima la massima perdita potenziale che un dato portafoglio di posizioni finanziarie/creditizie o altre attività bancarie possono subire con un certo livello di probabilità e in un dato orizzonte temporale di riferimento. La misurazione della massima perdita potenziale avviene tramite l’impiego di metodologie di tipo statistico-quantitativo (riconducibili alla tecnica del VaR – *Value at Risk*) oppure, in mancanza, tramite i requisiti patrimoniali minimi previsti dalla normativa di vigilanza prudenziale.

Alla categoria del “personale più rilevante” vengono ricondotti coloro i quali abbiano il maggior impatto sui profili di rischio, potendone assumere le maggiori responsabilità. Per poter comparare ruoli aventi incarichi diversi, su differenti ambiti produttivi, riteniamo opportuno ricorrere alla valutazione delle posizioni. Tale valutazione, come già indicato al precedente paragrafo “Perseguimento dell’Equità”, è svolta da una società esterna indipendente, che classifica il personale di maggiore rilevanza in livelli (“grade”) di valutazione. A partire dal grade 24 si evidenzia una rilevanza significativa riferita sia alle responsabilità assumibili, sia al conseguente livello retributivo; l’attribuzione di un grade almeno pari a 24 è quindi il criterio formalizzato in base al quale si rientra nel “personale più rilevante”: tale analisi rappresenta pertanto la declinazione applicativa delle indicazioni fornite al paragrafo 3.2 delle richiamate disposizioni di Banca d’Italia, anche con riferimento a quanto indicato ai punti ii) e iv) del paragrafo medesimo. I responsabili di direzione della Capogruppo e quelli di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della Capogruppo medesima rientrano nel “personale più rilevante” a prescindere dal grade. Per quanto sopra risultano attualmente da inserire nel “personale più rilevante” le seguenti 31 posizioni (di cui 6 delle funzioni di controllo interno):

- ✓ Amministratore Delegato di Capogruppo;
- ✓ Direttore e Condirettore Generale di Capogruppo;
- ✓ Responsabili di Direzione di Capogruppo<sup>5</sup>;
- ✓ Responsabili delle Divisioni e Responsabili Direzioni Territoriali;
- ✓ Amministratore Delegato di Credito Bergamasco, Amministratore Delegato e Vice Direttore Generale di Banca Aletti, Direttore Generale di Banca Italease;
- ✓ Compliance Manager;
- ✓ Risk Manager.

Nell’ambito del “personale più rilevante” rivestono il ruolo di consiglieri di amministrazione l’Amministratore Delegato, il Direttore ed il Condirettore Generale della Capogruppo.

### **Regole di dettaglio per la retribuzione variabile del “personale più rilevante” (esclusi i responsabili delle funzioni di controllo interno)**

Per i componenti del “personale più rilevante” una quota sostanziale della componente variabile, pari almeno al 40%, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3 anni dalla maturazione dei risultati. La quota differita è soggetta a meccanismi di correzione ex-post (malus) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti. Inoltre una quota sostanziale, pari almeno al 50%, deve essere bilanciata tra azioni o strumenti ad esse collegate. Il presente punto si applica, con identica percentuale, sia alla parte di bonus differito, sia alla parte a breve termine. Gli strumenti finanziari utilizzati devono essere soggetti ad un’adeguata politica di mantenimento (retention), che vincola la libera disponibilità di tali strumenti sino alla fine del periodo di mantenimento medesimo. Tale periodo non può essere inferiore a due anni per i pagamenti a breve termine, mentre è possibile

---

<sup>5</sup> Tale novero include 4 responsabili di funzioni di controllo, ossia i direttori (nella Capogruppo) di Amministrazione e Bilancio (in qualità di soggetto avente dirette responsabilità in merito alla veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca), Audit, Rischi, Risorse Umane.

una retention annuale per i pagamenti differiti. La sintesi delle modalità di recepimento nel nostro ambito di quanto sopra descritto è schematizzata in allegato 2.

## **Responsabili delle funzioni controllo interno**

Sono responsabili delle funzioni di controllo interno i direttori, nella Capogruppo, di Amministrazione e Bilancio, Audit, Rischi, Risorse Umane, nonché il Compliance Manager e il Risk Manager. Per i responsabili delle funzioni di controllo interno di livello più elevato le norme raccomandano l'attribuzione di bonus non dipendenti dai risultati delle funzioni soggette al loro controllo; sono pertanto da evitare bonus collegati ai risultati economici. I compensi devono essere adeguati alle responsabilità e la componente variabile deve essere contenuta rispetto a quella fissa.

Si prevedono dunque dei premi

- ✓ inferiori a quelli previsti per i manager di corrispondente valore della posizione (cfr. allegato 3)
- ✓ derivanti da obiettivi specifici del loro ruolo e non delle aree di business controllate
- ✓ corrisposti soltanto in contanti, essendo il valore delle azioni correlato ai risultati aziendali
- ✓ corrisposti annualmente in unica soluzione, non dovendosi verificare nel tempo il mantenimento dei risultati
- ✓ sottoposti ad un “cancello” riferito ai risultati aziendali, ma meno stringente di quello normalmente praticato per i manager (cfr. allegato 1)

I criteri suddetti sono validi anche per tutti i destinatari di sistema incentivante che operano all'interno delle funzioni di controllo interno.

## **Senior manager**

I senior manager rappresentano il livello manageriale sottostante il “personale più rilevante”. Per loro è previsto un meccanismo di incentivazione simile a quello descritto per il “personale più rilevante”, ovvero con previsione di una quota differita pari al 40% del premio maturato, senza tuttavia l'utilizzo di azioni proprie.

## **Determinazione del premio potenziale nel sistema incentivante manageriale**

Avviene basandosi sulla pesatura delle posizioni citata in precedenza. L'importo previsto per i titolari di ciascuna scheda incentivante viene determinato come quota percentuale rispetto alla mediana delle retribuzioni fisse di tutti gli appartenenti dei diversi “grade”. Le percentuali che determinano i diversi bonus (riportate nell'allegato 3) sono variabili in funzione della famiglia manageriale di appartenenza, oltre che della tipologia di ruolo (business, staff, finanza, controllo). Ogni anno la mediana della retribuzione fissa di grade viene ricalcolata e, se la variazione rispetto alla mediana di “grade” del primo anno di applicazione del sistema (2010), o dell'eventuale ultima

variazione, non risulta maggiore di +15% o minore di -15%, i premi potenziali risultanti del sistema incentivante non vengono modificati.

Qualora un singolo manager, per ragioni soggettive, avesse una retribuzione fissa significativamente diversa dalla mediana del grade a cui appartiene, è possibile la determinazione del suo premio utilizzando la stessa percentuale utilizzata dalla sua famiglia professionale, ma applicata alla sua retribuzione individuale.

## **Pay-mix**

Per pay-mix si intende la suddivisione percentuale della retribuzione totale fra le componenti fisse e quelle variabili (quanto alla componente di sistema incentivante è il premio corrispondente al risultato a budget, mentre per il premio aziendale consideriamo l'ultimo premio corrisposto). Le componenti variabili, dove specificamente indicato, possono essere divise fra erogazioni a breve termine (IBT) ed erogazioni differite (ILT). Il pay-mix è progettato in misura diversa per le diverse tipologie professionali, in analogia con quanto previsto dalle prassi dei mercati di riferimento. In linea di principio nel Gruppo viene attribuito un peso relativo alla retribuzione fissa rispetto a quella variabile superiore rispetto a quanto sia di sovente riscontrabile sul mercato. Le percentuali che seguono si intendono come valori medi di riferimento riscontrati, a livello di conseguente pay-mix, per ciascuna tipologia professionale.

### **Pay-mix “personale più rilevante” e senior manager**

Il pay-mix medio è stimabile in circa 70% di retribuzione fissa, 18% di retribuzione variabile a breve (IBT) e 12% di retribuzione variabile differita; con riferimento al solo “personale più rilevante” la retribuzione variabile a breve e differita, quando dovuta, sarà erogata per metà in azioni del Banco Popolare. Per quanto riguarda la crescita dei premi, il rapporto fra il premio massimo potenziale e il premio medio (quello previsto per risultati a budget) è pari a 2 volte per il “personale più rilevante” e 1,8 volte per i senior manager (2 volte per senior manager di Banca Aletti e di Aletti Gestielle), salvo accordi individuali pregressi.

Con riguardo ai responsabili delle funzioni controllo, la minore rilevanza della retribuzione variabile determina un pay-mix pari al 78%-22%, con un rapporto fra premio massimo potenziale e quello medio pari ad 1,8.

### **Pay-mix middle management**

Il middle management è rappresentato dai responsabili di strutture con peso della posizione inferiore o uguale al “grade” 21, normalmente dipendenti dai senior manager. Il loro pay-mix medio è stimabile in circa 80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte il premio medio, salvo accordi individuali pregressi e con l’eccezione dei middle manager di Banca Aletti e di Aletti Gestielle, per i quali il premio massimo può essere pari a 2 volte quello medio, per le peculiarità del mercato retributivo di riferimento.

## **Pay-mix collaboratori della rete commerciale**

Il pay-mix per la rete commerciale è mediamente pari circa al 90% di retribuzione fissa e 10% di retribuzione variabile (con estremi di circa 80% - 20% per i capi Area Affari e 93% - 7% per gli addetti operativi). Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte quello medio, salvo accordi individuali pregressi.

Per la rete commerciale private il pay-mix è mediamente pari circa all'80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari a 2 volte quello medio.

## **Pay-mix specialisti espressamente individuati**

Il pay-mix medio del personale operante nell'Investment Banking<sup>6</sup> è circa pari all'80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Il pay-mix medio del personale operante nell'Asset Management<sup>7</sup> è circa pari al 70% di retribuzione fissa e 30% di retribuzione variabile. Il pay-mix medio dei restanti specialisti è circa pari al 85% di retribuzione fissa e 15% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte il premio medio, salvo accordi individuali pregressi e con l'eccezione del personale operante nell'Investment Banking e nell'Asset Management, per il quale il premio massimo può essere pari a 2 volte quello medio.

## **Pay-mix addetti di sede centrale**

Per il sistema incentivante non sono determinate griglie di importi, bensì la disponibilità di un montepremi collettivo, ripartito fra quanti hanno maggiormente contribuito alla realizzazione degli obiettivi. Tale montepremi, unitamente agli importi di premio aziendale, determina un pay-mix pari a circa il 95% di retribuzione fissa e 5% di retribuzione variabile.

## **Montepremi**

Viene formalizzato un livello massimo di costo complessivo del *montepremi* dei sistemi incentivanti, il cui ammontare varia in ragione dello scostamento da budget del citato ROC di

---

<sup>6</sup> Area di attività che “ricomprende le attività di intermediazione mobiliare e nei mercati finanziari, la finanza d’impresa e strutturata, il *private equity*, la relativa attività di consulenza, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari.” (cfr. raccolta dati di Banca d’Italia presso banche e SIM in attuazione degli orientamenti dell’EBA).

<sup>7</sup> Area di attività che ricomprende “la gestione di portafogli e altre forme di gestione del risparmio (fondi comuni di investimento, fondi pensione, GPM, GPF, hedge funds, etc.), nonché tutti i servizi e le attività ancillari...” (cfr. di istruzioni per la raccolta dati novembre 2012 di Banca d’Italia presso banche e SIM in attuazione degli orientamenti dell’EBA).

Gruppo (vedasi in allegato 1 la sintesi dei risultati minimi per l'accesso ai premi e l'andamento del montepremi in ragione del risultato del ROC di Gruppo rispetto al budget).

Tale *montepremi* viene suddiviso fra differenti tipologie di regolamento di sistemi incentivanti. Nel caso in cui la sommatoria dei premi maturati superasse i valori di costo massimo previsto per ciascuna tipologia, tutti i premi maturati, afferenti tale tipologia, verrebbero ridotti in maniera proporzionale.

### **Limite massimo di spesa del sistema incentivante**

A garanzia degli interessi complessivi dell'azienda e della corretta relazione tra i sistemi incentivanti e i risultati aziendali, viene previsto un collegamento tra il costo complessivo dei sistemi incentivanti medesimi e il risultato consolidato dell'esercizio. Tale novità regolamentare consente di ripristinare gli importi potenziali dei premi incentivanti adottati nel 2012, che erano stati ridotti lo scorso anno.

Il costo totale dei premi corrisposti, infatti, non potrà superare il 20% del risultato del conto economico consolidato dell'esercizio di pertinenza della capogruppo, senza considerare il costo dei sistemi incentivanti. Per valori del suddetto risultato inferiori a 50 milioni di euro (corrispondenti ad un costo dei premi di 10 milioni) non si darà luogo alla corresponsione di pagamenti a valere sul sistema incentivante, rendendosi possibile l'erogazione di premi di differente natura (cfr. infra paragrafo "bonus una tantum discrezionali").

### **Contenimento del rischio**

Oltre ai "cancelli" citati in precedenza concernenti la verifica dei limiti di capitale a rischio e di liquidità, i regolamenti operativi dei sistemi incentivanti contengono alcuni elementi volti specificamente al contenimento del rischio. Infatti

- nelle schede incentivanti dei singoli collaboratori che abbiano attribuite apprezzabili responsabilità sulle diverse tipologie di rischi aziendali sono utilizzati specifici obiettivi riguardanti i limiti di rischio e riferiti a diversi ambiti aziendali (ad esempio rischio di credito, operativo, di mercato, RWA o con calcolo tramite metodologia VAR);
- i premi possono maturare soltanto al complessivo raggiungimento di un insieme di risultati previsti nelle diverse "schede-obiettivo": non vengono pertanto erogati premi al raggiungimento di risultati singoli;
- ogni obiettivo ha comunque un tetto di risultato di poco superiore al budget, oltre il quale si blocca il contributo al premio;
- è previsto un livello massimo di premio, in ogni caso non superabile;
- la crescita del premio, dal livello medio a quello massimo, è particolarmente contenuta per tutte le tipologie di incentivazione;
- gli obiettivi cui i premi si riferiscono contengono, per numerose tipologie di ruoli, elementi come la qualità del credito;
- l'attivazione dei pagamenti è subordinata al raggiungimento di un livello minimo della redditività aziendale, che è tanto più severo quanto più si salga nell'albero gerarchico.

## **Stabilità dei risultati e qualità**

Il raggiungimento minimo dei risultati economici aziendali (in associazione al rispetto dei limiti di CAR e di liquidità operativa di Gruppo) determina la maturazione dei premi, non essendo previsti bonus garantiti salvo eventuali bonus d'ingresso, come previsto dalla normativa. Vengono considerati soltanto risultati derivanti dall'attività ordinaria, escludendo pertanto poste straordinarie di bilancio.

E' perseguito il conseguimento di risultati sostenibili nel medio-lungo periodo. A tal fine, a titolo d'esempio,

- per consentire il pagamento della parte differita dei sistemi incentivanti è prevista la preventiva verifica che la positività dei limiti di CAR e di liquidità operativa (solo per "personale più rilevante") che ha consentito il pagamento a breve termine dei bonus si sia mantenuta tale, pena la non corresponsione della parte differita dei premi;
- la previsione di una quota di pagamento differito dei premi è prevista non soltanto per il "personale più rilevante" (come già illustrato), ma anche per i senior manager;
- vengono utilizzati i risultati delle indagini di "customer satisfaction" effettuate da società esterne, relative al giudizio espresso da campioni significativi di clienti sul servizio loro reso, che influenzano il premio dei partecipanti ai sistemi incentivanti nelle Reti Commerciali;
- gli obiettivi collegati al "numero dei conti correnti" (che sottendono alla sostenibilità nel tempo dei risultati) incidono per una parte rilevante delle schede-obiettivo;
- vengono considerate la valutazione delle prestazioni e la valutazione delle competenze manageriali;
- vengono annualmente introdotti obiettivi di natura qualitativa, ad esempio tendenti a valorizzare l'efficacia ed efficienza del processo di erogazione del credito.

## **Correlazione fra risultati e calcolo della retribuzione incentivante**

I parametri oggetto di misurazione esprimono svariati obiettivi, riferiti al reddito, ai volumi, ai rischi, ad aspetti di qualità di differente natura, variamente articolati e specificati per i differenti ruoli aziendali.

I dati utilizzati per computare i premi spettanti a singoli individui sono normalmente elaborati dalla struttura di Controllo di Gestione con riguardo agli obiettivi economici, ovvero da altre strutture aziendali della Capogruppo competenti per specifici obiettivi (rischi, "customer satisfaction", valutazioni manageriali, ecc).

Oltre ai contenuti già espressi nel precedente paragrafo "stabilità dei risultati e qualità", si precisa che i risultati degli obiettivi inseriti in una scheda incentivante determinano un punteggio complessivo; se tale punteggio è inferiore ad un minimo stabilito il premio non matura; il medesimo punteggio può raggiungere un livello massimo predeterminato che non può ulteriormente crescere; risultati degli obiettivi via via migliori determinano un incremento lineare del punteggio complessivo.

## Campagne incentivanti

Le campagne incentivanti rappresentano un modo per sostenere le azioni della rete commerciale verso obiettivi specifici, mediante la corresponsione di premi di valore contenuto in denaro o in natura. Trattandosi di premi il cui ammontare complessivo è marginale rispetto a quanto erogabile in termini di retribuzione variabile totale, nonché riferibili ad obiettivi temporalmente limitati, i conseguenti pagamenti non sono sottoposti ai "cancelli" annuali previsti come condizione di attivazione dei sistemi incentivanti. Il riconoscimento dei premi legati alle campagne è subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna ed interna. In nessuna circostanza le forme di remunerazione costituiscono incentivo alla commercializzazione di prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

## Bonus "una tantum discrezionali"

Possono essere disposti, al fine di premiare prestazioni eccellenti, bonus una tantum discrezionali nel limite complessivo massimo dello 0,10% del costo del Personale.

Qualora non si potesse dar luogo all'erogazione dei sistemi incentivanti

- per mancata apertura del cancello di natura reddituale, ovvero
- per risultato del conto economico consolidato dell'esercizio di pertinenza della capogruppo, senza considerare il costo dei sistemi incentivanti, inferiore a 50 milioni di euro,

il tetto massimo dello 0,10% del costo del Personale viene stabilito, parimenti per premiare prestazioni eccellenti, in 5 milioni di euro, in alternativa rispetto al suddetto 0,10%.

### I bonus discrezionali

- possono essere disposti dall'Amministratore Delegato, ovvero dalla Direzione Risorse Umane su delega dell'Amministratore Delegato;
- se corrisposti, devono comunque essere coerenti con gli intervalli di premi previsti per il sistema incentivante regolamentato ed i conseguenti pay-mix;
- non possono essere erogati a titolari di scheda incentivante che non abbiano raggiunto, nella propria scheda, il punteggio minimo necessario per ottenere il premio di incentivazione. In questo senso possono essere valutate eccezioni a fronte di risultati eclatanti non direttamente rilevati nella scheda incentivante.

## Benefit

Il Gruppo assicura a tutti i dipendenti benefici diversificati (anche conseguenti a contrattazione nazionale o integrativa), di utilità estesa anche all'ambito familiare. Fra i principali è opportuno evidenziare le provvidenze che, in senso lato, riguardano il welfare aziendale e cioè la previdenza integrativa e l'assistenza sanitaria. Quest'ultima si estrinseca in diverse forme di sussidio economico a copertura di oneri sostenuti per la prevenzione e la cura delle persone. Sono previste anche una serie di agevolazioni riguardanti i servizi bancari, le coperture assicurative, i permessi per particolari situazioni personali e familiari, il "servizio d'aiuto alla persona", le

provvidenze economiche per i figli. Sono poi attribuibili benefit riconosciuti individualmente e connessi a specifiche esigenze lavorative, riguardanti l'utilizzo di autovetture od alloggi.

Non sono previsti "benefici pensionistici discrezionali".

## Politiche "ad hoc" per situazioni specifiche

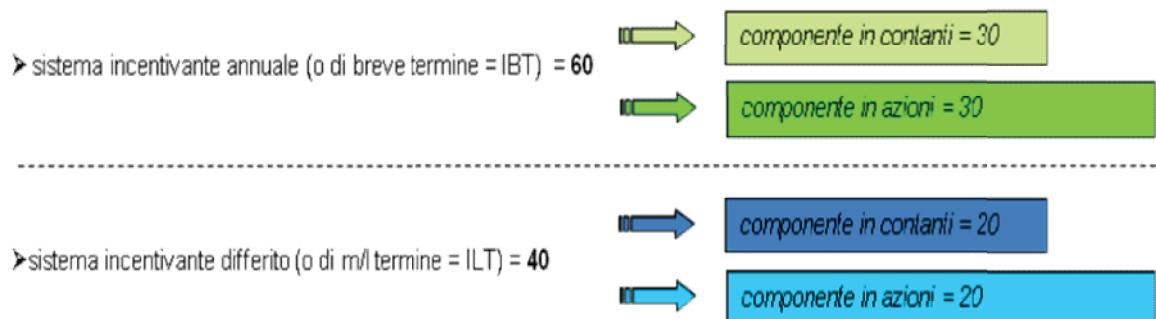
- Patti di stabilità. Al fine di favorire il mantenimento del rapporto di lavoro di collaboratori che ricoprono importanti ruoli di relazione con la clientela, risultano attivi poco più di 750 patti di stabilità, consistenti nell'erogazione di un assegno fisso mensile a titolo di compensazione dell'allungamento del periodo di preavviso previsto dal contratto in caso di dimissioni volontarie. I citati assegni incidono sulla retribuzione fissa dei percettori mediamente per il 9% circa.
- Strumenti finanziari per il management. Oltre a quanto previsto per il sistema incentivante, possono essere attribuiti, a scopo di retention, strumenti finanziari da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ordinaria. In questi casi i sistemi di fidelizzazione che fossero approvati in futuro dall'Assemblea, potranno essere basati esclusivamente sull'attribuzione di strumenti finanziari emessi dal Banco, prevedendo la possibilità per gli assegnatari di conseguire i relativi vantaggi, non prima di 5 anni dalla loro attribuzione.
- Risoluzione del rapporto di lavoro per il management. In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro con il management, il costo a carico del Gruppo non potrà essere maggiore di quello previsto dalla normativa applicabile ai sensi di legge e dalla contrattazione collettiva. In ogni caso il Banco non introduce nei contratti di lavoro che stipula clausole del tipo "paracadute" che prevedano, anche nel caso di risoluzione anticipata non giustificata del rapporto di lavoro e per iniziativa riconducibile al solo Banco, il pagamento di importi superiori a 24 mensilità di preavviso.
- Politiche di remunerazione a favore di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato. Per questi collaboratori è previsto un compenso in forma fissa predeterminata, commisurato all'importanza e alla durata della collaborazione prestata. In alcuni casi, relativamente a posizioni che incidono in modo significativo sui risultati economici, possono essere previsti piani di incentivazione variabile, con le caratteristiche precedentemente indicate. Non sono presenti reti distributive esterne e gli accordi in essere con i partner esterni prevedono che il Gruppo riconosca provvigioni direttamente alla società con cui è in partnership, non avendo alcun rapporto retributivo con il personale di tali società.

**Allegato 1 - Politiche di remunerazione 2014 - relazione tra montepremi e ROC di Gruppo**

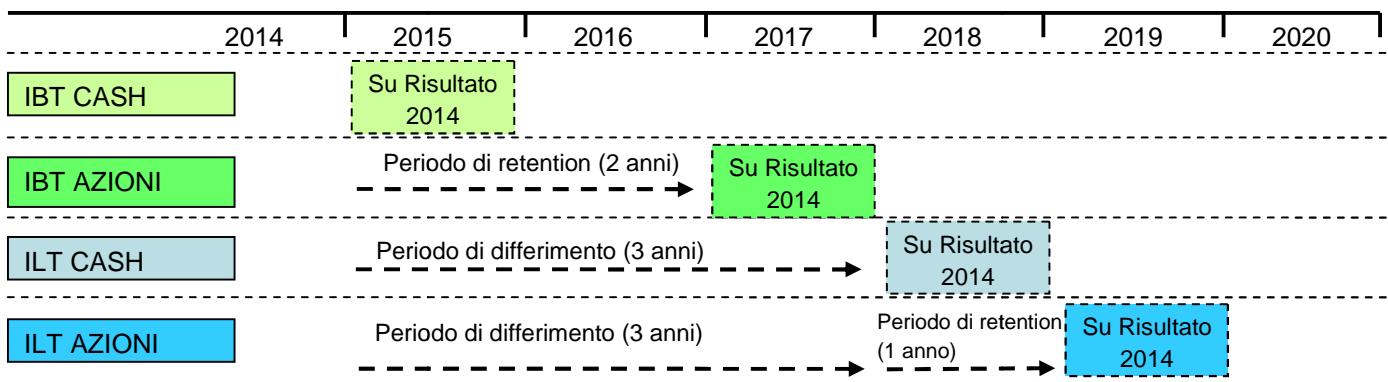
	<b>ROC che consente il pagamento dei premi maturati</b>	<b>variabilità del montepremi rispetto al ROC (riduzioni e crescite si intendono rispetto al montepremi previsto al 100% di ROC)</b>	
		<b>ROC &gt; 100% e ≤ 120%</b>	<b>ROC inferiore al 100% ma superiore o uguale al valore cancello</b>
<b>Personale più rilevante (grade ≥ 24)</b>	95%		
<b>Senior Manager (grade ≥ 22)</b>	95%		
<b>Personale più rilevante e Senior Manager, in quanto Responsabili Funzioni di Controllo interno</b>	90%	il montepremi cresce del 4% ogni punto percentuale di ROC	il montepremi si riduce dell'1% ogni punto percentuale di ROC
<b>Middle Manager (grade &lt; 22) e Specialisti</b>	50%	il montepremi cresce del 3% ogni punto percentuale di ROC	
<b>Rete Commerciale</b>		il montepremi cresce del 2% ogni punto percentuale di ROC	
<b>Sede Centrale</b>		il montepremi cresce dell'1% ogni punto percentuale di ROC	

## Allegato 2 – Politiche di remunerazione 2014 - struttura del sistema incentivante manageriale per il “personale più rilevante” (non responsabili funzioni di controllo interno)

Il sistema incentivante deve prevedere, fatta 100 la retribuzione variabile complessiva, la seguente struttura:



Esemplificazione schema della struttura del Sistema Incentivante ed anno di riferimento per il pagamento del premio:



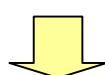
## Allegato 3 - Politiche di remunerazione 2014 - iter di definizione dei premi potenziali per “personale più rilevante” e senior manager

*Pesatura delle posizioni organizzative secondo “grade” Hay e aggregazione in famiglie manageriali (“personale più rilevante” e Senior Manager)*

*Individuazione della RAL mediana di “grade”*

*Calcolo del premio medio potenziale, ricavato come percentuale della RAL mediana di “grade”. Trattasi di premio complessivo.*

*Percentuali sulla RAL mediana applicate in funzione della famiglia manageriale e dell'appartenenza a ruoli di business, staff, finanza o controllo:*



Famiglia manageriale	% applicata alla mediana di grade per ottenere il premio potenziale medio
Personale più rilevante business e finanza	45%
Personale più rilevante staff	36%
Personale più rilevante strutture di controllo	25%
Senior Manager finanza	45%
Senior Manager business	36%
Senior Manager staff	31%
Senior Manager strutture di controllo	25%



Famiglia manageriale	% di crescita del premio massimo rispetto al premio medio	% di riduzione del premio minimo rispetto al premio medio	cancello reddituale
Personale più rilevante	100%	50%	95%
Personale più rilevante funzioni di controllo	80%	40%	90%
Senior Manager Finanza	100%	50%	95%
Senior Manager	80%	40%	95%
Senior Manager controllo	80%	40%	90%

## **SEZIONE II**

### **PRIMA PARTE**

Nel seguito della presente sezione vengono riportate:

- le deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- una descrizione di sintesi della corresponsione dei premi dei sistemi incentivanti, effettuata nel corso del 2013, sulla base delle regole vigenti nel 2012;
- l'illustrazione dell'attuazione delle Politiche Retributive 2013 del personale dipendente, con particolare riguardo ai sistemi di retribuzione variabile;
- indicazioni relative allo scioglimento anticipato del rapporto;
- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività, corrisposte nel 2013, secondo quanto previsto nell'allegato 1, lettera "f", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011;
- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, corrisposte e di competenza del 2013, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante", come previsto nell'allegato 1, lettera "g", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011;
- informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all'anno 2013 relative ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, organizzate secondo le tabelle previste dalla Delibera Consob del 23 dicembre 2011. I dirigenti con responsabilità strategiche considerati all'interno delle suddette tabelle sono quelli annoverati anche fra il "personale più rilevante", definito come da disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011. Le informazioni afferenti i restanti dirigenti con responsabilità strategiche sono contenute nella nota integrativa al bilancio, parte H - operazioni con parti correlate.

#### **II.A. - Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e attuazione delle Politiche di remunerazione**

##### **II.A.1. - Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo**

Fermo quanto illustrato nella precedente Sezione I della presente Relazione nel paragrafo relativo al Consiglio di Amministrazione, si precisa che, in conformità al vigente Statuto:

- la composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione è fissata in numero 24 Consiglieri. Tuttavia, a seguito delle dimissioni di un amministratore nel corso del 2013,<sup>8</sup> il

---

<sup>8</sup> Il Consigliere prof. Andrea Sironi si è dimesso dalla carica a far data dal 14 maggio 2013.

Consiglio risulta attualmente composto da 23 Consiglieri, nominati dall'Assemblea (artt. 20 comma 3, n. 1, e 29.1);

- di questi, 3 Consiglieri sono stati scelti tra i principali dirigenti della Società o di società bancarie del Gruppo o tra soggetti che rivestano o abbiano rivestito per più di 12 mesi la carica di Amministratore Delegato della Società o di società bancarie del Gruppo (“*amministratori dirigenti*”);
- ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, un compenso annuo che viene determinato per l'intero periodo di carica dall'Assemblea all'atto della loro nomina. Può essere altresì prevista l'assegnazione di medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione (art. 30);
- ai sensi dell'art. 2389 cod. civ., compete all'Assemblea deliberare i compensi che spettano agli amministratori che siano componenti del Comitato Esecutivo;
- ferme le sopra descritte competenze assembleari, la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati in conformità allo Statuto viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione con le modalità fissate dall'art. 31 dello Statuto.

Con riferimento ai compensi per la carica di amministratore e di componente del Comitato Esecutivo, si ricorda che l'Assemblea dei Soci del 26 novembre 2011 ha deliberato:

- di riconoscere ai Consiglieri di Amministrazione eletti dalla medesima Assemblea, per l'intero periodo di carica e cioè per gli esercizi 2011-2012-2013, i seguenti compensi da corrispondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica:
  - un compenso di Euro 100.000 annui lordi per ciascun Consigliere di Amministrazione diverso dagli “*amministratori dirigenti*” e di Euro 50.000 annui lordi per ciascun “*amministratore dirigente*”;
  - un compenso di Euro 50.000 annui lordi per ciascun componente del Comitato Esecutivo,
  - il tutto salvo che per gli “*amministratori dirigenti*” non sia diversamente stabilito nell'ambito di accordo contrattuale individuale che preveda un compenso omnicomprensivo oppure un diverso importo per la carica comunque non superiore al predetto compenso di Euro 50.000 annui;
- con riferimento all'esercizio corrente ed a quelli futuri fino a diversa determinazione assembleare, di riconoscere per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo medaglie di presenza pari ad Euro 600 lordi per seduta - salvo che per gli “*amministratori dirigenti*” non sia diversamente stabilito nell'ambito di accordo contrattuale individuale che preveda un compenso omnicomprensivo - il tutto con la precisazione che dette medaglie di presenza non sono cumulabili nell'arco di tempo costituito da un'unica giornata di lavoro.

Inoltre, con riferimento alla remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a Comitati in conformità allo Statuto, il Consiglio di Amministrazione, a norma dell'art. 31 dello Statuto, nelle sedute del 23 aprile e del 14 maggio 2013, su proposta del Comitato Remunerazioni e tenuto conto del parere favorevole espresso del Collegio Sindacale, ha stabilito i seguenti compensi, per l'esercizio 2013, da corrispondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica:

- emolumento per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione: Euro 315.000 annui lordi;
- emolumento per la carica dei Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione: Euro 112.500

annui lordi;

- ai componenti del Comitato per il Controllo Interno e Rischi: Euro 18.000 annui lordi;
- al Presidente del Comitato per il Controllo Interno e Rischi: Euro 40.000 annui lordi;
- ai componenti del Comitato Remunerazioni: Euro 9.000 annui lordi;
- al Presidente del Comitato Remunerazioni: Euro 22.500 annui lordi;
- medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute di ciascuno dei Comitati previsti dall'art. 33.4 dello Statuto Sociale<sup>9</sup> Euro 400 lordi per seduta – salvo che per gli “amministratori dirigenti” non sia diversamente stabilito nell’ambito di accordo contrattuale individuale che preveda un compenso omnicomprensivo – il tutto con la precisazione che, nell’arco di tempo costituito da un’unica giornata di lavoro, dette medaglie di presenza non sono cumulabili, né tra di loro né con le medaglie previste per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e/o al Comitato Esecutivo.

Nel corso del 2013, pertanto,

- pur non essendo variati rispetto all’esercizio 2012 gli importi dei compensi e delle medaglie di presenza spettanti per la carica di consigliere di amministrazione e di componente del Comitato Esecutivo, va tuttavia dato atto dell’avvenuta rinuncia da parte degli amministratori “non esecutivi” - per l’esercizio 2013 - ad una quota pari al 10% del compenso annuo fisso deliberato dall’Assemblea dei Soci per la carica di Consigliere di Amministrazione e per la carica di componente del Comitato Esecutivo, quale segnale di condivisione delle difficoltà che contraddistinguono il momento;
- con riferimento alla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a Comitati in conformità allo Statuto, sempre al fine di fornire un segno di attenzione verso le difficoltà economiche contingenti, il Consiglio di Amministrazione ha deciso per l’esercizio 2013 una riduzione pari al 10% del compenso fisso (eccetto che per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno e Rischi, in considerazione dei pregnanti compiti di controllo associati alla carica), mantenendo inalterate, rispetto all’esercizio precedente, le medaglie di presenza;
- le somme rinunziate dagli amministratori, su espressa indicazione degli interessati, e quelle rivenienti dalle riduzioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione sono state destinate ad iniziative di sostegno dei progetti con finalità di assistenza, beneficenza e pubblico interesse dei territori di riferimento del Gruppo, in coerenza con le finalità mutualistiche della Società stabilite dalla Legge e dallo Statuto.

In relazione all’attuazione delle politiche di remunerazione deliberate dall’Assemblea del 20 aprile 2013 si evidenzia, in particolare, quanto segue:

- per gli amministratori diversi dagli “amministratori dirigenti”, il compenso per carica è stato articolato in retribuzione fissa e medaglia di presenza per le riunioni consiliari, mentre per gli “amministratori dirigenti”, in forza di accordi con gli stessi, esso è stato in concreto articolato unicamente in forma fissa;
- a tutti i consiglieri di amministrazione è stato riconosciuto un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- nel corso del 2013 non è cessato anticipatamente dalla carica alcun “amministratore dirigente”;

---

<sup>9</sup> Escluso il Comitato Erogazioni Liberali BPV-SGSP in considerazione della natura dell’attività svolta e in linea di continuità con la prassi seguita in precedenza sia nella Capogruppo che successivamente presso l’ex BPV-SGSP S.p.A..

- pur confermando il criterio di sostanziale continuità e di stabilità sia per i compensi delle cariche particolari del Consiglio di Amministrazione che per le medaglie di presenza, si è ritenuto di fornire un segnale di attenzione verso le difficoltà contingenti attraverso una riduzione del 10% dei compensi fissi, eccetto come precisato sopra per il Presidente del Comitato per il Controllo Interno e Rischi.

## **II.A.2. - Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Collegio Sindacale**

In conformità al vigente Statuto:

- il Collegio Sindacale è composto da 5 Sindaci effettivi e 2 supplenti (art. 44);
- ai membri effettivi del Collegio Sindacale compete, per l'intera durata del loro ufficio, l'emolumento annuale deliberato dall'Assemblea (art. 20, comma 3, n. 2 e art. 44).

Sulla base di quanto sopra, l'Assemblea dei Soci del 26 novembre 2011, su proposta del Consiglio di Sorveglianza e avute presenti le politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale approvate nella medesima occasione, ha deliberato di riconoscere al Presidente e ai membri effettivi del Collegio Sindacale, per l'intero periodo di carica e cioè per gli esercizi 2011-2012-2013:

- 1) un compenso annuo lordo di Euro 150.000 per ciascun Sindaco effettivo e di Euro 225.000 per il Presidente del Collegio stesso, da corrispondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica;
- 2) fino a diversa determinazione assembleare, medaglie per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo pari ad Euro 600 lordi per seduta, con la precisazione che dette medaglie di presenza non sono cumulabili nell'arco di tempo costituito da un'unica giornata di lavoro.

In relazione all'attuazione delle politiche di remunerazione deliberate dall'Assemblea si evidenzia, in particolare, quanto segue:

- le retribuzioni di tutti i Sindaci, compresi quelli che siano dotti commercialisti o esperti contabili, sono state determinate senza disporre l'applicazione delle tariffe professionali e remunerando l'attività complessivamente svolta;
- il compenso per tutti i sindaci è stato definito avendo riguardo ai criteri di onerosità della carica, predeterminazione in ragione d'anno e invariabilità per il triennio di durata dell'ufficio della remunerazione;
- è stata rigorosamente preclusa ogni forma di remunerazione variabile;
- è fatto salvo il diritto del sindaco al rimborso delle spese per l'incarico;
- è stata riconosciuta ai Sindaci una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute degli organi sociali collegiali e dei Comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione in base allo Statuto;
- il compenso è stato differenziato in ragione delle specifiche funzioni svolte e, segnatamente, al Presidente è stata riconosciuta una remunerazione superiore rispetto a quella dei colleghi;
- è stata stabilita l'assenza di remunerazione per i sindaci supplenti, naturalmente fintantoché non subentrino agli effettivi.

## **II.B. - Corresponsione premi e attuazione politiche di remunerazione del personale dipendente**

### **II.B.1. - Corresponsione premi relativi alla retribuzione variabile erogati nel corso del 2013**

Nel corso del 2013 sono stati effettuati i pagamenti dei premi maturati in relazione ai sistemi incentivanti regolamentati giunti a maturazione nell'esercizio 2012.

Tali sistemi incentivanti sono stati rivolti a

- managers,
- reti commerciali (limitatamente alle strutture direttamente a contatto con la clientela),
- sedi centrali,
- specialisti (espressamente individuati sulla base dell'attività svolta).

Le regole utilizzate sono state caratterizzate da linee guida comuni e da specificità tipiche per le diverse famiglie professionali. L'attivazione dei sistemi incentivanti, in particolare, è stata vincolata alla idonea misura del Capitale a Rischio (CaR - considerato esclusivamente a livello di Gruppo) ed al raggiungimento di risultati minimi aziendali predeterminati (validi per la singola società), a garanzia della sostenibilità economica dei sistemi stessi. I risultati minimi necessari per poter accedere ai premi erano previsti (così come ora) tanto più elevati, quanto più si fosse saliti nell'ambito della gerarchia aziendale, come diretta conseguenza dei crescenti livelli di responsabilità. In funzione del risultato raggiunto, quindi, i primi a dover essere esclusi dal pagamento dei premi erano i top manager.

Pur in presenza di un risultato di Capitale a Rischio di Gruppo adeguato all'obiettivo prefissato, i risultati economici dell'esercizio 2012 non hanno consentito l'attivazione dei sistemi incentivanti della Capogruppo e delle società collegate al "cancello" reddituale di Gruppo. A prescindere dai suddetti risultati, tutti i manager appartenenti alla categoria del "personale più rilevante" e dei "senior manager" avevano preventivamente rinunciato al sistema incentivante. L'erogazione dei premi è stata limitata alle società Banca Aletti e Aletti Gestiente, che hanno ottenuto risultati economici adeguati al proprio "cancello" aziendale ed è stata destinata a 315 dipendenti. Tuttavia in tali aziende gli importi sono stati decurtati del 50%, in relazione allo specifico fattore di solidarietà con i risultati complessivi di Gruppo, introdotto nel 2012 in tutti i sistemi incentivanti.

In sintesi il costo complessivamente sostenuto per i sistemi incentivanti giunti a maturazione nel 2012 (comprendendo le campagne ed i bonus discrezionali) corrisponde a circa 7,3 milioni di euro, pari allo 0,5% del costo complessivo ricorrente del personale per l'esercizio 2012 (1.394,9 milioni di euro), mentre il costo del premio aziendale contrattuale erogato nel 2013 con riferimento al 2012, è risultato pari a 41,8 milioni di euro (3% del costo del personale 2012).

### **II.B.2. - Attuazione delle Politiche Retributive 2013**

Le politiche retributive del Gruppo per il 2013, approvate dall'assemblea dei soci del 20 aprile 2013, sono state formulate, nel rispetto delle diverse normative, in modo da assicurare la

coerenza con gli obiettivi generali del Gruppo, nonché con le politiche di prudente gestione del rischio, le strategie di lungo periodo ed il contenimento dei costi del personale. Tali politiche sono state ispirate ad una serie di obiettivi comuni quali l'equità interna ed esterna, il riconoscimento del merito e la sostenibilità, al fine di contenere gli oneri derivanti dall'applicazione delle policy aziendali entro i valori compatibili con gli obiettivi di bilancio.

Le Politiche di Remunerazione approvate per il 2013 hanno previsto che per l'attivazione dei sistemi incentivanti, fermo restando il mantenimento dei cancelli sul rischio di capitale e di liquidità a livello di Gruppo, già introdotti nel 2012, per tutte le società fosse esteso il cancello di redditività (risultato dell'operatività corrente - ROC) calcolato a livello di Gruppo, quindi non riferito al risultato della singola società. Tale indicatore di Gruppo ha consentito di completare il legame fra l'erogazione dei premi ed il risultato complessivo, mettendo in solidarietà tutti i potenziali percettori.

A seguito di tale previsione, pur in presenza di un risultato di Capitale a Rischio di Gruppo adeguato all'obiettivo prefissato, il risultato economico dell'esercizio 2013 ha impedito l'attivazione dei sistemi incentivanti per tutto il personale del Gruppo.

A prescindere dai risultati economici maturati e dei conseguenti effetti, si sintetizzano nel seguito le principali linee guida relative alle politiche retributive, che sono state attuate nel 2013 in coerenza con la specifica normativa.

Innanzitutto si evidenzia il fatto che nel 2013, considerate le particolari difficoltà del contesto economico, è stata attivata una generale riduzione del costo dei sistemi incentivanti, realizzata:

- attraverso le riduzioni dei montepremi, riferiti alle diverse categorie di personale, tanto più elevate quanto maggiore fosse l'entità dei premi potenziali stessi;
- per il "personale più rilevante" e per i "senior manager" annullando il pagamento eventualmente maturato delle previste componenti di premio differite;
- per i destinatari del sistema incentivante triennale in Aletti Gestieffe non prevedendo l'attivazione del bonus triennale;
- per le restanti categorie di personale attraverso una contrazione percentuale del bonus potenziale, tanto maggiore quanto più elevato fosse l'importo originario.

Durante il trascorso esercizio è stato identificato, fra le categorie di soggetti la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio, il cosiddetto "personale più rilevante". L'identificazione è avvenuta mediante un criterio di valutazione dei ruoli ed ai manager inclusi in tale perimetro sono state applicate le regole previste dalle disposizioni di Vigilanza del 30 marzo 2011. La struttura del sistema incentivante di pertinenza del "personale più rilevante" è stata quindi definita ripartendo il premio potenziale in una quota erogabile a breve termine da corrispondere al 50% in azioni del Banco Popolare, mentre la quota differita a tre anni prevista nei precedenti esercizi è stata annullata in considerazione del suddetto obiettivo di riduzione del costo dei sistemi incentivanti. Per altro, stante la rinuncia al sistema incentivante 2013 da parte del "personale più rilevante", il Piano azionario previsto per il suddetto pagamento a breve termine in azioni non è stato attivato.

Sempre in conformità alle disposizioni della Banca d'Italia, per i responsabili delle funzioni di controllo di livello più elevato sono stati previsti incentivi non dipendenti dai risultati delle funzioni soggette al loro controllo o collegati ai risultati economici, escludendo le quote differite e in azioni (non dovendosi verificare nel tempo il mantenimento dei loro risultati e riflettendo la quotazione delle azioni il risultato dell'andamento economico della società).

Per la categoria dei senior manager, che rappresentano il livello manageriale sottostante il “personale più rilevante”, non è più stata confermata l’assegnazione di una quota differita pari al 40% del premio, sempre in relazione all’obiettivo di riduzione dei costi.

Particolare attenzione è stata riservata nel 2013 all’equità interna, perseguita tramite l’utilizzo ormai consolidato di una metodologia internazionale di valutazione dei più importanti ruoli operativi e manageriali, che ha consentito una comparazione della retribuzione globalmente corrisposta in relazione al peso delle posizioni organizzative: questa comparazione è stata utilizzata per monitorare le singole posizioni o i gruppi professionali fra di loro. L’equità esterna è stata invece verificata mediante indagini retributive “ad hoc”, che hanno consentito il monitoraggio delle retribuzioni che i competitori hanno erogato per analoghe posizioni di lavoro.

E’ stato confermato anche nel 2013 l’impegno ad enfatizzare il valore degli aspetti qualitativi espressi dal personale, in aggiunta a quelli economici. Attraverso i sistemi incentivanti sono infatti stati valorizzati elementi quali l’attenzione al cliente (tramite la rilevazione della customer satisfaction), la qualità del credito erogato e la valutazione delle competenze individuali e manageriali.

Ai fini dell’informativa prevista dall’art.84-quater, comma 2, del Regolamento Emittenti si segnala che nel 2013, conformemente ad apposita delibera di approvazione da parte dell’Assemblea Ordinaria dei Soci, il Banco ha dato esecuzione al progetto di integrazione dei piani di attribuzione di azioni, rivolto alla generalità dei dipendenti del Gruppo, nell’ambito dei premi aziendali previsti per gli esercizi 2009-2010-2011. Sulla base di tale progetto e con riferimento al premio aziendale 2009, è stata effettuata un’ulteriore assegnazione di azioni, pari al 5% del valore del premio aziendale erogato in azioni nel 2010, a beneficio di tutti i dipendenti che, avendo scelto il pagamento di una parte del premio aziendale in azioni, ne hanno mantenuto il possesso per tre anni. Sono state assegnate complessivamente 233.774 azioni a favore di 3.261 collaboratori (175 dirigenti, 2.090 quadri direttivi e 996 dipendenti delle aree professionali).

## **II.B.3. - Verifica sui sistemi di remunerazione ed incentivazione ai sensi delle Disposizioni di Banca d’Italia**

Come richiesto dalle disposizioni di vigilanza, è stata condotta dalla direzione audit della Capogruppo una verifica sulle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. L’attività ha evidenziato l’adeguatezza dei sistemi di remunerazione e incentivazione rispetto a quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione. Gli esiti della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.

## **II.B.4. - Scioglimento anticipato del rapporto di collaborazione**

Premesso che non esistono specifici accordi che prevedano, in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, indennità superiori a quanto previsto dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro, si riscontrano fra il “personale più rilevante” due casi di risoluzione del rapporto di collaborazione:

- in un caso, a seguito di dimissioni concordate con l'azienda, è stata pattuita un'erogazione comprensiva di trattamento di fine rapporto e incentivazione all'esodo, nell'identica misura prevista dal CCNL nel caso di licenziamento non giustificato;
- in un altro caso di cessazione per dimissioni sono state applicate le spettanze dovute in base al CCNL, nonché le trattenute per il mancato preavviso.

Le politiche riguardanti i casi di cessazione anticipata del rapporto sono illustrate nelle politiche di remunerazione del personale dipendente (sezione I).

\*\*\*\*\*

Come precedentemente anticipato, si riportano di seguito:

- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività, corrisposte nel 2013, secondo quanto previsto nell'allegato 1, lettera "f", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011;
- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, corrisposte e di competenza del 2013, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante", come previsto nell'allegato 1, lettera "g", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011;
- informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all'anno 2013 relative ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, organizzate secondo le tabelle previste dalla Delibera Consob del 23 dicembre 2011. I dirigenti con responsabilità strategiche considerati all'interno delle suddette tabelle sono quelli annoverati anche fra il "personale più rilevante", definito come da disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011. Le informazioni afferenti i restanti dirigenti con responsabilità strategiche sono contenute nella nota integrativa al bilancio, parte H – operazioni con parti correlate.

## SECONDA PARTE

### Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "f", delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011:

GRUPPO	Aree di attività*	Numerosità**	Retribuzioni 2013			
			Retribuzione fissa***	Retribuzione variabile***	Retribuzione fissa (in percentuale sul totale fissa + variabile)	Retribuzione variabile (in percentuale sul totale fissa + variabile)
BANCO POPOLARE	INVESTMENT BANKING	151,8	9.813.701,4	849.277,5	92%	8%
	RETAIL BANKING	14.543,4	694.348.431,5	28.746.724,3	96%	4%
	ASSET MANAGEMENT	70,0	5.000.632,5	1.030.762,4	83%	17%
	ALTRI	3.178,2	174.534.821,6	5.186.187,7	97%	3%
	TOTALE	17.943,4	883.697.587,0	35.812.951,9	96%	4%
						51.245,1

\* aree di attività previste dalle raccolte dati Banca d'Italia/IEBA

\*\* personale in forza al 31/12/2013 individuato con il metodo del full time equivalent; nella nozione di "personale", secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011, rientrano, oltre ai dipendenti, anche i collaboratori, i sindaci e gli amministratori indipendenti

\*\*\* comprende le componenti fisse della retribuzione

\*\*\*\* comprende premio aziendale, bonus e incentivi erogati nel 2013

# Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "g", delle Disposizioni di Banca

## d'Italia del 30 marzo 2011:

Categorie di "personale più rilevante" presenti nel Gruppo	Numerosità	Retribuzione fissa 2013	Retribuzione variabile di competenza 2012				Retribuzione variabile di competenza 2013			
			Bonus discrezionali (erogati nel 2012)	Sistema incentivante upfront cash (erogato nel 2013)	Sistema incentivante upfront azioni (disponibile nel 2015)	Sistema incentivante differenti azioni (disponibile nel 2017)	Pagamenti 2013 per trattamenti di inizio rapporto	Pagamenti 2013 per trattamenti di fine rapporto	Sistema incentivante upfront cash (da erogare nel 2014)	Sistema incentivante differenti azioni (disponibile nel 2016)
Amministratori con incarichi esecutivi	1	1.700.000,0 (a)	0	0 (b)	0 (b)	0 (b)	0	0	0 (c)	0 (c)
Direttore generale e responsabili delle principali linee di business	25	8.104.358,8 (d)	100.000	0 (b)	0 (b)	0 (b)	133.742	0	282.721	0 (c)
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	6	1.420.041,0	275.000	0 (b)	- (e)	- (e)	0	0	0 (f)	- (e)
<b>TOTALE</b>	<b>32</b>	<b>11.224.399,8</b>	<b>375.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>133.742</b>	<b>0</b>	<b>282.721</b>	<b>0</b>
										<b>0</b>

(a) l'Amministratore Delegato, a decurtazione della remunerazione percepita nel 2013 dal Banco Popolare, ha versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)  
 (b) il "cancello" del sistema incentivante 2012 non si è aperto; nel corso del 2012, per altro, hanno preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

(c) hanno rinunciato al sistema incentivante 2013

(d) il Direttore Generale, il Consigliere Generale e altri 10 membri appartenenti al "personale più rilevante", a decurtazione della remunerazione percepita nel 2013 dal Banco Popolare, hanno versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

(e) per i Responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo il sistema incentivante prevede solo la componente upfront cash

(f) 4 Responsabili delle funzioni di controllo interno hanno rinunciato al sistema incentivante 2013, i restanti 2 non hanno percepito bonus in quanto il "cancello" del sistema incentivante 2013 non si è aperto

**Tabelle previste dalla Delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011:**

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (quegli individuati come "personale più rilevante" ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011)**

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi		(2) Compensi per la partecipazione a comitati		(3) Compensi variabili non seguiti monetari		(4) Altri compensi		(5) Totale		(6) Parte Value compensi equity		(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
				Immissione dall'ufficio dell'assenteismo	Gestione di presenza	Rimborsa spese forfetarie	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni nse da lavoro di presidente	data	Compenso fissi gestione di pressenza	totale	Bonifici non monetari	Partecipazione agli utili	Incentivi	Bonifici alti	Totale	Parte Value compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>FRATTA PASINI CARLO</b>	Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013			315.000,00		315.000,00								315.000,00		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	10.800,00			100.800,00								100.800,00		
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	45.000,00	6.000,00			51.000,00								51.000,00		
	Presidente Comitato per le Engagement liberali	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013															
	Membro Comitato Nomine	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013															
	Membro Comitato per le Strategie	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	135.000,00	16.800,00	315.000,00	486.800,00	486.800,00		400,00	400,00					400,00	467.200,00	(a)
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	63.500,00
	Vice Presidente			32.400,00	6.300,00	25.200,00		63.500,00										63.500,00
	CREDITO BERGAMASCO S.p.A.	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	36.000,00				36.000,00										36.000,00
	Membro Comitato Esecutivo																	
	CREDITO BERGAMASCO S.p.A.																	
	(II) Compensi da controllate e colligate																	98.900,00
	(III) Totale																	
	<b>CASTELLOTTI GIUDO</b>	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013		23.100,00	340.200,00	566.700,00		400,00	400,00						567.100,00	
		Consigliere di amministrazione	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	10.800,00		112.500,00		112.500,00							112.500,00	
		Membro Comitato Esecutivo	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	45.000,00	5.400,00			100.800,00								100.800,00	
		Membro Comitato Nomine	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013														50.400,00
		Membro Comitato per le Strategie	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	135.000,00	16.200,00	25.200,00	99.300,00	99.300,00									99.300,00
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
	(II) Compensi da controllate e colligate																	
	(III) Totale																	
	<b>CONO MAURIZIO</b>	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013				112.500,00		112.500,00							112.500,00	
		Consigliere di amministrazione	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	85.000,00	10.200,00			95.200,00								95.200,00	
		Membro Comitato Esecutivo	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	50.000,00	6.000,00			56.000,00								56.000,00	
		Presidente Comitato Nomine	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013														800,00
		Membro Comitato per le Strategie	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	135.000,00	16.200,00	25.200,00	112.500,00	112.500,00									264.500,00
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
	(II) Compensi da controllate e colligate																	
	(III) Totale																	





(A)		(B)		(C)		(D)		(E)		(F)		(G)		(H)	
Cognome e nome	Carioca	Periodo per cui ricopre la carica	Scadenza della carica					Compensi fissi	Compensi variabili non seguiti	Benefici non monetari	Altri compensi	Fair Value compensi equity	Totali	Fonendum di fine carica o dicessione del rapporto di lavoro	
MARINO MAURIZIO	Consigliere di amministrazione	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	10.200,00	Emolumenti dall'incarico dell'assimilata	Gratuito di presenza	Rimborsi spese forfetari Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisc. da lavoro dipendente Totale	Compensi fissi Gennaio di presenza	Bonus e altri incenativi	Totale		100.200,00	
	Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	10.200,00					9.000,00	2.000,00	11.000,00		11.000,00	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										100.200,00	9.000,00	2.000,00	11.000,00	111.200,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				90.000,00	10.200,00					100.200,00	9.000,00	2.000,00	11.000,00	111.200,00	
(III) Totale															
PEROTTI ENRICO	Consigliere di amministrazione	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	10.800,00					100.800,00				101.800,00	
	Presidente Comitato Remunerazioni	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013								22.500,00	1.600,00	24.100,00		24.100,00
	Membro Comitato per le Strategie	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	10.800,00						800,00				800,00
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										100.800,00	22.500,00	2.400,00	24.900,00	125.700,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				90.000,00	10.800,00					100.800,00	22.500,00	2.400,00	24.900,00	125.700,00	
(III) Totale															
RAAIA GIAN LUCA	Consigliere di amministrazione	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	6.600,00					96.600,00				96.600,00	
	Membro Comitato Nominie	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	6.600,00										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										96.600,00					
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				90.000,00	6.600,00					96.600,00				96.600,00	
RANGONI MAC LAVELLI CLAUDIO	Consigliere di amministrazione	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	10.200,00					100.200,00				100.200,00	
	Membro Comitato per le Controlli Interno e Rischi	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013							18.000,00	6.800,00	24.800,00		24.800,00	
	Membro Comitato per le Organizzazioni Libere	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013												
	Membro Comitato Ispettori	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	10.200,00					100.200,00	18.000,00	7.200,00	25.200,00	400,00	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														125.400,00	
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				90.000,00	10.200,00					100.200,00	18.000,00	7.200,00	25.200,00	125.400,00	
ROVANNELLI ELENA	Consigliere di amministrazione	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	9.600,00					99.600,00				99.600,00	
	Membro Comitato per le Controlli Interno e Rischi	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013							18.000,00	5.600,00	23.600,00		23.600,00	
	Membro Comitato Ispettori	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013								400,00	400,00		400,00	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										99.600,00	18.000,00	6.000,00	24.000,00	123.600,00	
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				90.000,00	9.600,00					99.600,00	18.000,00	6.000,00	24.000,00	123.600,00	
SIRION ANDREA	Consigliere di amministrazione	01/01/2013-14/05/2013	approv.bilancio 2013	33.500,00	1.800,00					35.300,00				35.300,00	
	Membro Comitato per le Strategie	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013							97.200,00				97.200,00	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio															
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				33.500,00	1.800,00					35.300,00				35.300,00	
VERONESI SANDRO	Consigliere di amministrazione	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	7.200,00					800,00	800,00			800,00	
	Membro Comitato per le Strategie	01/01/2013-31/12/2013	approv.bilancio 2013											800,00	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										97.200,00				98.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				90.000,00	7.200,00					97.200,00				98.000,00	

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricepita la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
ZANINI TOMMASO	Consigliere di amministrazione	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00 Grazie di presenza Emolumenti dilettanti dell'assimilata	10.800,00 Rimborsi spese forfettari Compensi ex art. 2389	100.800,00 Reimborsi fisc da lavoro dipendente	Totale Compensi fissi Grazie di presenza	Totale Compensi fissi Grazie di presenza	100.800,00			
	Membro Comitato Nonline	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	10.800,00	100.800,00			100.800,00			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio												
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				90.000,00	10.800,00	100.800,00			100.800,00			
ZUCCHETTI CRISTINA	Consigliere di amministrazione	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00 Grazie di presenza Emolumenti dilettanti dell'assimilata	10.200,00	100.200,00				100.200,00		
	Membro Comitato Riserve e azioni	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	90.000,00	10.200,00	100.200,00				10.600,00		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio										110.800,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				90.000,00	10.200,00	100.200,00			10.600,00	110.800,00		

Si informa che per l'esercizio 2013 i Consiglieri di amministrazione "non esecutivi" hanno volontariamente rinunciato ad una quota pari al 10% del compenso annuo fisso deliberato dall'Assemblea dei Soci del 26 novembre 2011 nel la carica di componenti del Comitato Esecutivo (da euro 50.000 ad euro 90.000 annui) e per la carica di componenti del Consiglio di amministrazione del 14 maggio 2013 ha preso atto.

Inoltre il Consiglio di amministrazione del 23 aprile 2013 ha stabilito per l'esercizio 2013 i compensi per le cariche particolari del Consiglio di amministrazione e per gli incarichi in Comitati in conformità allo Statuto ridotti del 10% rispetto all'esercizio precedente.

(a) l'avr. Fratta Pasini, a decurazione dei compensi percepiti nel 2013 dal Banco Popolare, ha versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale suo contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

(b) importo complessivo per assistenza sanitaria, alloggio, polizza infioranti

(c) il dott. Savoia, a decurazione della retribuzione percepita nel 2013 dal Banco Popolare, ha versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale suo contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

(d) il dott. De Angelis, a decurazione della retribuzione percepita nel 2013 dal Banco Popolare, ha versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale suo contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

(e) il dott. Feroni, a decurazione della retribuzione percepita nel 2013 dal Banco Popolare, ha versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale suo contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

(f) importo complessivo per fondo pensioni, assistenza sanitaria, autovettura, polizza infioranti

(g) il dott. Feroni, a decurazione della retribuzione percepita nel 2013 dal Banco Popolare, ha versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale suo contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

(h) compenso liquidato dalla Società a Banco Popolare

#### COLLEGIO SINDACALE

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricepita la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
MANZONETTO PIETRO	Presidente del Consiglio Sindacale	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	225.000,00 Grazie di presenza Emolumenti dilettanti dell'assimilata	16.800,00 <b>(a)</b>	241.800,00			241.800,00		
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio			225.000,00	16.800,00	241.800,00			241.800,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				225.000,00	16.800,00	241.800,00			241.800,00		
BUFFELLI GUILIANO	Sindaco effettivo	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	150.000,00 Grazie di presenza Emolumenti dilettanti dell'assimilata	15.600,00 <b>(b)</b>	165.600,00			165.600,00		
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio			150.000,00	15.600,00	165.600,00			165.600,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				150.000,00	15.600,00	165.600,00			165.600,00		
CALDEFORN MAURIZIO	Sindaco effettivo	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	150.000,00 Grazie di presenza Emolumenti dilettanti dell'assimilata	10.200,00 <b>(c)</b>	160.200,00			160.200,00		
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio			150.000,00	10.200,00	160.200,00			160.200,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				150.000,00	10.200,00	160.200,00			160.200,00		
ERBA GABRIELE CAMILLO	Sindaco effettivo	01/01/2013- 31/12/2013	approv.bilancio 2013	150.000,00 Grazie di presenza Emolumenti dilettanti dell'assimilata	16.800,00 <b>(d)</b>	166.800,00			166.800,00		
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio			150.000,00	16.800,00	166.800,00			166.800,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				150.000,00	16.800,00	166.800,00			166.800,00		

1) a) di cui euro 10.800,00 per la partecipazione alle sedute di Consiglio di amministrazione ed euro 6.000,00 per la partecipazione alle sedute di Comitato Esecutivo non avvenute rispettivamente nella medesima giornata lavorativa  
b) b) di cui euro 10.800,00 per la partecipazione alle sedute di Consiglio di amministrazione ed euro 4.000,00 per la partecipazione alle sedute di Comitato Esecutivo non avvenute rispettivamente nella medesima giornata lavorativa  
c) c) di cui euro 6.000,00 per la partecipazione alle sedute di Consiglio di amministrazione ed euro 4.000,00 per la partecipazione alle sedute di Comitato Esecutivo non avvenute rispettivamente nella medesima giornata lavorativa  
d) d) di cui euro 10.800,00 per la partecipazione alle sedute di Consiglio di amministrazione ed euro 6.000,00 per la partecipazione alle sedute di Comitato Esecutivo non avvenute rispettivamente nella medesima giornata lavorativa  
e) e) di cui euro 10.800,00 per la partecipazione alle sedute di Consiglio di amministrazione ed euro 6.000,00 per la partecipazione alle sedute di Comitato Esecutivo non avvenute rispettivamente nella medesima giornata lavorativa

Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (quelli individuati come "personale più rilevante" ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011).

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
SAVIOTTI PIER FRANCESCO	Amministratore Delegato BANCO POPOLARE												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)											
		74.439 azioni Banco Popolare (a)		2012-2015									
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)				(b)							
(II) Compensi da controllate e collegate			74.439 azioni Banco Popolare	2012-2015									
(III) Totale													
<b>FARONI MAURIZIO</b>	Consigliere di Amministrazione e Direttore Generale BANCO POPOLARE												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)											
		41.687 azioni Banco Popolare (c)		2012-2015									
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)				(b)							
(II) Compensi da controllate e collegate			41.687 azioni Banco Popolare	2012-2015									
(III) Totale													
<b>DE ANGELIS DOMENICO</b>	Consigliere di Amministrazione e Condirettore Generale BANCO POPOLARE												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)											
		39.864 azioni Banco Popolare (c)		2012-2015									
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)				(b)							
(II) Compensi da controllate e collegate			39.864 azioni Banco Popolare	2012-2015									
(III) Totale													
<b>29 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)											
		280.942 azioni Banco Popolare (c)		2012-2015									
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)				(b)							
(II) Compensi da controllate e collegate			280.942 azioni Banco Popolare	2012-2015									
(III) Totale													

(a) azioni che l'Amministratore Delegato non riceverà in quanto ha espresso formale rinuncia; l'Azienda, per tanto, non sosterrà alcun costo

(b) il "cancello" del sistema incentivante 2012 non si è aperto; nel corso del 2012, per altro, hanno preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

(c) l'attribuzione di tali azioni è subordinata al rispetto del livello minimo, misurato nel secondo semestre del 2014, di:

▪ **Common Equity Capital Ratio**, come definito dalla normativa in vigore a quella data;

▪ **Liquidity Coverage Ratio** e **Net Stable Funding Ratio**, come definiti dalla normativa di Vigilanza in vigore alla data di verifica dei requisiti.

**Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (quelli individuati come "personale più rilevante" ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011).**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A) Erogabile/Eroga-to	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Eroga-to	(C) Ancora Differiti	
<b>SAVIOTTI PIER FRANCESCO</b>	Amministratore Delegato BANCO POPOLARE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)						153.120,00 <b>(a)</b>	
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)					0 <b>(b)</b>	0 <b>(b)</b>	
		Piano 2013 (delibera CdA del 15 marzo 2013)	0 <b>(c)</b>						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				0	153.120,00	
<b>FARONI MAURIZIO</b>	Consigliere di Amministrazione e Direttore Generale BANCO POPOLARE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)						85.750,00 <b>(d)</b>	
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)					0 <b>(b)</b>	0 <b>(b)</b>	
		Piano 2013 (delibera CdA del 15 marzo 2013)	0 <b>(c)</b>						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				0	85.750,00	
<b>DE ANGELIS DOMENICO</b>	Consigliere di Amministrazione e Condirettore Generale BANCO POPOLARE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)						82.000,00 <b>(d)</b>	
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)					0 <b>(b)</b>	0 <b>(b)</b>	
		Piano 2013 (delibera CdA del 15 marzo 2013)	0 <b>(c)</b>						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				0	82.000,00	

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A) Erogabile/Ergo- gato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Ergo- gati	(C) Ancora Differiti	
<b>29 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)						801.247,00 <b>(d)</b>	
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)				0 <b>(b)</b>	0 <b>(b)</b>		
		Piano 2013 (delibera CdA del 15 marzo 2013)	0 <b>(e)</b>						
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)						73.390,00 <b>(d)</b>	
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)				0 <b>(b)</b>	0 <b>(b)</b>		
		Piano 2013 (delibera CdA del 15 marzo 2013)	0 <b>(c)</b>						
(III) Totale			0			0	874.637,00		

(a) bonus che l'Amministratore Delegato non riceverà in quanto ha espresso formale rinuncia; l'Azienda, per tanto, non sosterrà alcun costo

(b) il "cancello" del sistema incentivante 2012 non si è aperto; nel corso del 2012, per altro, hanno preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

(c) hanno rinunciato al sistema incentivante 2013

(d) l'attribuzione è subordinata al rispetto del livello minimo, misurato nel secondo semestre del 2014, di:

▪ *Common Equity Capital Ratio*, come definito dalla normativa in vigore a quella data;

▪ *Liquidity Coverage Ratio* e *Net Stable Funding Ratio*, come definiti dalla normativa di Vigilanza in vigore alla data di verifica dei requisiti.

(e) 27 "altri dirigenti con responsabilità strategiche" hanno rinunciato al sistema incentivante 2013, i restanti 2 non hanno percepito bonus in quanto il "cancello" del sistema incentivante 2013 non si è aperto

## **Deliberazione proposta all'Assemblea ordinaria**

**Alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre all'Assemblea ordinaria dei Soci la seguente proposta di deliberazione:**

*"L'Assemblea ordinaria dei Soci del Banco Popolare - Società Cooperativa, riunitasi in seconda convocazione*

*- preso atto della Relazione sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 4 marzo 2014, redatta ai sensi dell'art. 123-ter T.U.F. e delle vigenti disposizioni di Banca d'Italia;*

*- preso atto altresì che la medesima Relazione è stata depositata presso la sede sociale, resa disponibile sul sito internet della Società già a decorrere dal 7 marzo scorso e distribuita ai Soci intervenuti,*

*delibera*

*di approvare la Relazione sulla remunerazione del Consiglio di Amministrazione - per gli effetti di quanto prescritto dall'art. 123-ter T.U.F. e dalle relative norme regolamentari emanate da Consob - e di approvare inoltre - per gli effetti delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011 - i paragrafi che compongono la Prima Sezione della Relazione stessa, recanti le proposte relative alle deliberazioni di competenza dell'Assemblea sulle politiche di remunerazione valide per il 2014 a favore degli organi di supervisione, gestione e controllo, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato."*

## **Informazione sui piani di compensi basati su azioni del Banco Popolare**

I documenti informativi relativi ai piani di compensi che prevedono l'attribuzione di azioni Banco Popolare ai sensi dell'art. 114 bis del T.U.F. sono disponibili sul sito internet aziendale [www.bancopopolare.it](http://www.bancopopolare.it).

## Allegato 1 - Schema 7 ter

In conformità ai criteri stabiliti nell'allegato 3A, schema n. 7-ter della Relazione sulla remunerazione, vengono evidenziate nelle tabelle che seguono le partecipazioni detenute nel Banco Popolare e nelle società da questo controllate, dai componenti del Consiglio di amministrazione, del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, dal Condirettore Generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Condirettore Generale, dal Direttore Generale, dal Condirettore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1: Partecipazioni degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Cognome e nome	Carica	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI ACQUISITE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2013		NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELLE ESERCIZI 2013 ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
FRATTA PASINI CARLO	Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Barco Popolare - azioni Barco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Manditory	481.572	115.822	-	-	-	481.572
CASTELLOTTI GUIDO	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Credito Bergamasco - azioni Barco Popolare - azioni Barco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Manditory	200	-	-	-	-	200
COMOLI MAURIZIO	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Barco Popolare - azioni Barco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Manditory	126.128	285.780	-	-	-	5.000
SAVOTTI PIER FRANCESCO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013 Amministratore Delegato dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Barco Popolare - azioni Barco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Manditory	505.799	-	-	-	-	509.799
BAULI ALBERTO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Barco Popolare - azioni Barco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Manditory	496.250	343.750	-	-	-	10.500
BENELLI ANGELO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Barco Popolare - azioni Barco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Manditory	379	50	-	-	-	496.250
BUZZI PIETRO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Barco Popolare - azioni Barco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Manditory	8.163	-	-	-	-	8.163
CIVASCHI ALDO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Barco Popolare - azioni Credito Bergamasco -	16.500	-	-	-	-	16.500
			1.500	-	-	-	-	1.500
			2	-	-	-	-	2

Cognome e nome	Carica	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2013		NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2013		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
CODA VITTORIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - azioni	46.657	-	-	-	-	-	46.657	-
CURIONI GIOVANNI FRANCESCO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - azioni	3.35	-	-	-	-	-	3.35	-
DE ANGELIS DOMENICO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013 Conduttore Generale dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - azioni	8.599	4.907 (**)	-	-	-	-	8.599	4.947
FARONI MAURIZIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013 Dietro le Generali dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - azioni	310.121	67	-	-	-	-	310.121	67
FLUPPA GIANNA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - azioni	342.165	1.200	-	-	-	-	342.165	1.200
GUIDI ANDREA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - azioni	33.975	-	-	-	-	-	33.975	-
LAZZARI VALTER	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - azioni	3.000	-	-	-	-	-	3.000	-
MARINO MAURIZIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - azioni	16.985	27.969	-	-	-	-	16.985	27.969
PEROTTI ENRICO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - azioni	1.544	1.888	-	-	-	-	1.544	1.888
RANA GIAN LUCA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - azioni	3.237	4.950	-	-	-	-	3.237	4.950
RANGONI MACCHIAVELLI CLAUDIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - azioni	4.125	2.750	-	-	-	-	4.125	2.750

Cognome e nome	Carica	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2013		NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2013		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
RAVANELLI FABIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - azioni	142.500	-	-	-	-	-	142.500	-
SIRONI ANDREA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 14/05/2013	Banco Popolare - obbligazioni convertibili PCC soft Mandatory azioni	7.500	-	-	-	-	-	7.500	-
VERONESI SANDRO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - obbligazioni convertibili PCC soft Mandatory azioni	2.750	-	-	-	-	-	2.750	-
ZANINI TOMMASO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - obbligazioni convertibili PCC soft Mandatory azioni	250	-	-	-	-	-	250	-
ZUCCHETTI CRISTINA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - obbligazioni convertibili PCC soft Mandatory azioni	998.998	-	100.000	-	300.000	-	799.998	-

(\*) di cui n. 5 obbligazioni convertibili Soft Mandatory non segnalate nello schema 7ter-tab. 1 relativo alle partecipazioni degli organi di amministrazione e controllo al 31/12/2012  
 (\*\*) possesso azionario indiretto non segnalato nello schema 7ter-tab. 1 relativo alle partecipazioni degli organi di amministrazione e controllo al 31/12/2012

#### DIRETTORE GENERALE

FARONI MAURIZIO per i dati relativi alle partecipazioni si veda CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

#### CONDIRETTORE GENERALE

DE ANGELIS DOMENICO per i dati relativi alle partecipazioni si veda CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

#### COLLEGIO SINDACALE

Cognome e nome	Carica	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2013		NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2013		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
MANZONETTO PIETRO	Presidente del Collegio Sindacale dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banco Popolare - azioni	122	-	2.878	-	-	-	3.000	-

Cognome e nome	Carica	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2013		NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2013		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
<b>BUFFELLI GIULIANO</b>	Sindaco effettivo dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banko Popolare - azioni	2.400	283.296	-	-	-	-	2.400	283.296
		obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	-	2.760	-	-	-	-	-	2.760
<b>CALDERINI MAURIZIO</b>	Sindaco effettivo dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Crediti Bergamasco - azioni	30	500	-	-	-	-	30	500
		Banko Popolare - azioni	32.539	331	288	289	-	-	32.827	620
<b>ERBA GABRIELE CAMILLO</b>	Sindaco effettivo dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banko Popolare - azioni	41.158	30	1.620	1.620	-	-	42.778	1.650
		obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>SONATO ALFONSO</b>	Sindaco effettivo dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Banko Popolare - azioni	4.916	360	-	-	-	-	4.916	360
		obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	26	-	-	-	-	-	26	-

**TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI ACQUISTATATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2013		NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2013		NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013	
		POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
<b>29</b>	Banco Popolare - azioni	930.029	133.063	5.864	36.723	149.209	150	786.684	169.636
	Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	63.879	10.533	-	6.030	25.690	-	38.189	16.563
	Credito Bergamasco - azioni	652	-	1.000	-	650	-	1.002	-

Trattasi di n. 20 Dirigenti con responsabilità strategiche tra cui il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il Responsabile della Funzione di revisione interna (internal audit), il Chief Risk Officer (CRO), il Responsabile della Funzione di conformità (Compliance Manager) e il Responsabile della Funzione di gestione del rischio (Risk Manager), e di n. 9 Dirigenti del Gruppo